

Når jeg skaper, skapes jeg

En kvalitativ undersøkelse om det kreative miljøets betydning for mennesker med utviklingshemming

Laila Oline Semb



Masteroppgave i spesialpedagogikk ved Det
utdanningsvitenskapelige fakultet, Institutt for
spesialpedagogikk

UNIVERSITETET I OSLO

16.november 2011

Når jeg skaper, skapes jeg

En kvalitativ undersøkelse om det kreative miljøets betydning for mennesker med utviklingshemming.

© Laila Oline Semb

2011

Tittel: Når jeg skaper, skapes jeg. En kvalitativ undersøkelse om det kreative miljøets betydning for mennesker med utviklingshemming

Forfatter: Laila Oline Semb

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Sammendrag

Formål og problemstilling: Med denne oppgaven håper jeg å kunne bidra til økt bevissthet både i grunnskolen, videregående skole og høyere utdanning om betydningen av kreativitet og skapende aktiviteter som et viktig middel til vekst og utvikling for mennesker med utviklingshemming. Temaet i undersøkelsen omhandler voksne mennesker med utviklingshemming i en inkluderende arbeidsdrift der kreativitet og skapende arbeid brukes til å produsere unike kunst og håndverksprodukter, og ikke minst som et verktøy for vekst og utvikling for det enkelte menneske. I samhandling og interaksjon med hverandre, fokuseres det på menneskets ressurser og det unike uttrykk i hvert menneske, noe som er med på å prege produktene som selges på stedet og ut i butikker.

Mitt forskningsspørsmål er: **Hvordan kan kreativitet, et kreativt miljø, kreative prosesser og skapende arbeid i samhandling med andre, være med å skape vekst og utvikling hos voksne mennesker med utviklingshemming?** Dette i forhold til å dra fordeler av en styrket identitet som ikke er knyttet til det å være utviklingshemmet, men til å være menneske og til å delta i positive aktiviteter i et positivt miljø der de oppnår anerkjennelse.

Underspørsmål er: 1. Med hvilke midler og mål har de på mitt forskningssted klart og lage en kultur med kreative aktiviteter i fokus som omfavner hele mennesket, og som fokuserer på ressursene og det unike i hvert menneske? 2. Hvordan opplever mennesker med utviklingshemming selv å være i et slikt miljø? 3. Hva har dette kunstneriske verkstedet fått til som kan formidles videre?

Metode: Jeg har brukt en kvalitativ metode med en fenomenologisk tilnærming med vekt på intervju. Formen vil bli et halvstrukturert intervju tatt opp på lydbånd for å sikre intervjudetaljene. Jeg har valgt å bruke flere tilgjengelige informasjonskilder for å få så valide data som mulig; uformell observasjon i fellessamlinger og på verksteder, samt intervju en arbeidsleder og 5 arbeidstakere. I analysen av materialet har jeg brukt Giorgi's analysesystem (i Dalen, 2004) som er utviklet til bruk ved fenomenologisk analyse av materialet.

Resultater: Hovedmålsettingen for virksomheten kan formuleres som å tilrettelegge arbeid for mennesker med ulike muligheter og behov på grunn av deres funksjonshemninger. Stedet har som mål å utvikle den enkeltes ressurser. Visjonene er å fremme vekst og utvikling for mennesker med og uten funksjonshemninger.

Kulturen de har utviklet gjennom årene er en unik arbeids- og læringskultur. Alle på stedet jobber sammen med mye eller lite bistand avhengig av behov, og produserer kunst og design kjennetegnet av originalitet og fargeglede, et samarbeid som gir produktene særpreg. På stedet sees forskjellighet på som nødvendig for egenvekst, teamarbeid og helhetstenking.

Blanding av målgrupper og vektlegging av forskjellighet hos den enkelte som person og de enkeltes unike bidrag og uttrykksformer, gir gode resultater både for hver enkelt arbeidstaker og produktene.

Kulturen de har klart å lage på stedet, fører i forhold til mine funn gjennom samtaler med informanter og uformelle observasjoner, til vekst og utvikling på mange plan, inkludert det sosiale og mellommenneskelige og faglige plan. Kreativiteten er ikke målet, men midlet til å utvikle den enkeltes vekst og utvikling. Resultatet av den kreative prosessen på stedet blir økt faglig og sosial kompetanse og kunnskap.

Det å lage fine produkter sammen, det å kunne bidra med hele seg selv, og det å kunne tilhøre et miljø preget av fellesskapsfølelse og glede, fremhever informantene som viktig for den enkeltes vekst og utvikling. De positive erfaringene på stedet i forhold til å bruke kunsthøgskolen/kreative aktiviteter som opplæring og grunnlag for vekst og utvikling for mennesker med utviklingshemming samsvarer med empiri i forhold til dette feltet blant annet Trastadsamlingene, forskningsrapporten til Floer og Skudal 2003, og relevant teori. Den pedagogiske helhetstanken som ligger til grunn på dette stedet, er forenlig med teoriene i kunnskapsløftet. Her gis det muligheter for at alle skal kunne gi noe til fellesskapet og ikke minst få oppleve gleden av å kunne mestre og nå målene sine.

Denne arbeidsplassen er et godt eksempel på et kreativt, velfungerende og utprøvd alternativ til de store etablerte atferdsbedriftene. Her har de klart å utvikle en kultur som er inkluderende, menneskevennlig og samtidig profesjonell og effektiv. De forholder seg alle til noen felles regler som er kjernen i arbeidslivets plikter og rettigheter. Her har virksomheten klart å omgjøre passive mottakere av trygd til kreative bidragsytere.

Et godt eksempel til etterfølgelse for flere atferdsbedrifter, samt spesialundervisningen i både grunnskole og videregående skole. På basis av min utdanning og yrkeserfaring, ser jeg at erfaringene fra dette arbeidsstedet kan videreføres og bli en realitet andre steder.

Forord

Min lange vei til ferdigstilling av denne undersøkelsen er nå ferdig. Min egen kreativitet har stoppet opp mange ganger, men ved hjelp av mange som hadde tro på meg, er jeg endelig i mål!

Det er mange som fortjener en takk for at dette prosjektet var mulighet å gjennomføre.

Først og fremst en stor takk til mine informanter som tok imot meg med åpne armer og gjorde det mulig å få deres stemme på hva kreative aktiviteter har gjort med dere som mennesker.

En stor takk til min veileder Miriam Donath Sjørten som har vært motiverende og tålmodig med meg i denne lange prosessen. Du har delt raust av din tid, kunnskap og humor. Takk for gode refleksjoner underveis rundt temaet kreativitet og mennesker med utviklingshemming.

Takk til Øyvind Gjengaar for din moralske støtte og din beslutsomhet på at jeg måtte fullføre dette prosjektet, og for korrekturlesing av store deler av oppgaven.

Takk til Karin Semb for avsluttende korrekturlesing.

Takk til familie og venner som har vært motiverende og forståelsesfulle i denne prosessen.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Temaets relevans	1
1.1.1	Lovverket	2
1.1.2	Tidligere forskning og erfaringer	3
1.2	Undersøkelsens formål og problemstilling.....	4
1.3	Oppgavens oppbygging	5
2	Teoretisk referanseramme	6
2.1	Utviklingshemming	6
2.1.1	Begrepsbruk og definisjoner på utviklingshemming	6
2.2	Kjennetegn ved utviklingshemming.....	9
2.2.1	Grunnlag for læring	10
2.2.2	Språk, sosialt samspill, samhandling, kommunikasjon og læring.....	12
2.3	Kreativitet/ skapende aktiviteter	14
2.3.1	Begrepet kreativitet	15
2.3.2	Kreative aktiviteter.....	17
2.3.3	Den kreative person.....	19
2.3.4	Den kreative prosess.....	20
2.3.5	Det kreative produkt.....	23
2.3.6	Det kreative miljø.....	24
3	Forskningsdesign og metode	25
3.1	Metodisk tilnærming, design og instrumenter	25
3.2	Vitenskapsteoretisk utgangspunkt	26
3.2.1	Fenomenologi.....	27
3.2.2	Hermeneutikk	27
3.3	Forberedelse av undersøkelsen	28
3.3.1	Innhente samtykke.....	28
3.3.2	Utvalg av informanter	29
3.3.3	Intervjuguide	29
3.3.4	Prøveintervju	30
3.4	Gjennomføring av intervju	30
3.5	Etiske hensyn som er ivaretatt i prosjektet	31

3.6	Bearbeiding av materiale	32
3.6.1	Analyseprosessen	32
3.7	Reliabilitet og validitet	34
3.7.1	Reliabilitet	34
3.7.2	Validitet, pålitelighet og generalisering	34
4	Presentasjon analyse og drøfting av funn	37
4.1	Stedets grunnleggende mål og arbeidsmåter	37
4.1.1	Stedets grunnleggende filosofi	37
4.1.2	Bakgrunnsinformasjon og motivasjon for å jobbe på dette stedet	39
4.2	Informantenes beskrivelser av kreativitet/ å skape	40
4.3	Den kreative prosess, miljø og produkt	43
4.3.1	Den kreative prosess og produkt	44
4.3.2	Inspirasjonskvarteret	46
4.3.3	Det kreative miljø	50
4.3.4	Forhold som hemmer kreativitet	52
4.3.5	Forhold som fremmer kreativitet	52
4.3.6	Den kreative prosess, miljø og produkt – muligheter for sosial og faglig utvikling	54
4.4	Konklusjon og refleksjoner	60
4.4.1	Validitet av informantenes utsagn	64
	Register	66
	Litteraturliste	67
	Vedlegg	70

1 Innledning

Denne oppgaven fokuserer på hvordan kreativitet og skapende arbeid i et støttende miljø kan stimulere og fremme de iboende krefter og ressurser hos mennesker med utviklingshemming. Jeg tar opp spørsmålet hva det gjør med mennesker med utviklingshemming sin vekst og utvikling å være i et kreativt skapende miljø. Med dette, søker jeg å finne ut om kreative aktiviteter i samhandling med andre er betydningsfullt i forhold til å styrke blant annet identitet, samhandling og kommunikasjon.

Når jeg i oppgaven bruker ordet kreative/ skapende aktiviteter, omfatter dette kunst og håndverksaktiviteter som produseres ved den kunstneriske bedriften jeg studerer. I tillegg omfatter det aktiviteter som dans, lek, musikk, ordspill med mer.

Med denne oppgaven håper jeg å kunne bidra til økt bevissthet både i grunnskolen, videregående skole og høyere utdanning om en skapende pedagogikk i et støttende miljø med fokus på kreative aktiviteter som et viktig middel til vekst og utvikling for mennesker med utviklingshemming.

Tittelen på denne undersøkelsen "*Når jeg skaper- skapes jeg*", er hentet fra Bjørkvolds bok "*Skilpaddens sang*" (1998). Tittelen henspiller på at kreative aktiviteter i samhandling med andre fremmer personlig vekst og utvikling.

Skrivestilen i kap.4 der funn blir presentert, avviker noe fra den akademiske stilen i foregående kapitler. Dette henger sammen med at jeg har omskrevet intervjuer med arbeidsleder og arbeidstaker til en fortellende form. Jeg har også forsøkt å presentere funnene i en forholdsvis enkel form med tanke på at oppgaven blir lest av blant annet mennesker med utviklingshemming og deres pårørende. Funn, analyse og drøfting blir presentert sammen for å unngå for mange gjentakelser.

1.1 Temaets relevans

Temaet i undersøkelsen omhandler voksne mennesker med utviklingshemming i en inkluderende arbeidsplass der kreativitet og skapende arbeid brukes til å produsere salgsartikler og ikke minst som et verktøy for vekst og utvikling for det enkelte menneske. I samhandling og interaksjon med hverandre, fokuseres det på menneskets ressurser og det

unike uttrykk i hvert menneske, noe som er med på å prege produktene som selges på stedet og ut i butikker.

Dette er det gode eksempel på at mennesker med utviklingshemming som oss andre, kan utvikle sitt potensial i et miljø der det fokuseres på, og jobbes med menneskets ressurser istedenfor å fokusere på svakhetene. Kreative aktiviteter som kunst og håndverksfag har her vært et godt verktøy for mennesker med utviklingshemming sin vekst og utvikling. Eichen som har jobbet med skapende arbeid og mennesker med utviklingshemming, har erfaring på at det er avgjørende å ta utgangspunkt i hver enkel elevs potensial hvis elevene skal få en optimal utvikling (Eichen 2000). Dette kan bidra til en bedre total livskvalitet for mennesker med utviklingshemming.

1.1.1 Lovverket

Opplæringsloven gir alle rett og plikt til skolegang. Kunnskapsløftet viser til retten til å kunne velge etter evner og interesser. Opplæringsloven av 1998, § 1.2, slår fast at *"Opplæring skal tilpassast evnene og føresetnadene hjå den enkelte eleven, lærlingen og lære kandidaten"* (Reform 92, sitert i Jacobsen, 2007;25).

Tilpasset opplæring skal legge til rette for at elevene skal kunne gi noe til fellesskapet og også kunne oppleve gleden av å mestre og kunne nå målene sine (Prinsipp for opplæringen i kunnskapsløftet). URL: <http://www.udir.no/Lareplaner/Prinsipp-for-opplaringa/?p=4> (lesedato 02.11.11).

Alle mennesker har rett til et verdig liv, som også innebærer retten til meningsfylt arbeid. Prinsippet om alle menneskers rett til å arbeide inngår i FN's menneskerettserklæring og er nedfelt i grunnlovens § 110, første ledd: *"Det påligger Statens myndigheter at legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdygtigt menneske kan skaffe seg Udkomme ved sit Arbeide"* (sitert i Eskeland, Syse 1992:87).

I forarbeidet med grunnloven framgår det at dette også inkluderer personer med fysiske og psykiske funksjonshemninger. Her kommer likeverdstanden inn: Mennesker med utviklingshemming har en rettmessig plass i et samfunn som anerkjenner arbeidet som en rett, noe som innebærer forpliktelser til å ivareta deres egenart. Alle mennesker har sin egenart og interesser og trenger et arbeid ut fra egne interesser og forutsetninger. Dette gjelder like mye for mennesker med utviklingshemming som for andre.

1.1.2 Tidligere forskning og erfaringer

Forskning viser at kreative aktiviteter som dans, musikk, kunst og håndverk bidrar til å øke menneskers vekst og utvikling på mange av livets områder, som igjen kan bidra til å øke hvert enkelt menneskes livskvalitet. (Bjørkvold, 1998; Floer og Skudal, 2003; Skjørten, 2001; Vygotsky, 1995).

Sigvor Riksheim som var lærer på Trastad gård i Kvæfjord kommune, er en pioner og banebryter som fikk Kongens fortjeneste medalje i gull for sitt arbeid og dokumentasjon av elevenes utvikling og læring. Hun var i en årrekke lærer for elever ved Nord-Norges Åndssvakehjem som det het da, der hun startet med undervisning i flere ulike kunst- og formingsteknikker for elever som bar stempelen "ikke opplæringsdyktig". Sigvor Riksheim så imidlertid bort fra denne "diagnosen" og underviste en stor gruppe etter vel gjennomtenkte pedagogiske prinsipper. Hun utviklet fri forming som en teknikk for å la mennesker uttrykke sine inntrykk og synliggjøre sine iboende muligheter. Hun fortjener helt klart en sentral plass i spesialpedagogikkens historie.

To av hennes elever er i dag anerkjente kunstnere med medlemskap i Norsk billedkunstneres forening og et godt eksempel på det potensial som ligger hos utviklingshemmede når de får god og fullverdig kunstopplæring. Deres arbeider er innkjøpt av blant annet Norsk kulturråd, Riksgalleriet med flere uten å vite at kunstneren har en utviklingshemming.

Trastadsamlingene er en unik samling med kunstverk samlet fra hele verden laget av mennesker med utviklingshemming. Den er et resultat av den praktiske siden av Norges første grunnskoleopplæring av mennesker med utviklingshemming. Trastadsamlingenes mål er å stimulere til deltakelse og aktivitet med bevisstheten om at kreativt skapende arbeid er en sunn prosess som fremmer identitet og egenutvikling i mennesket. Artikkel,

Trastadsamlingene URL:

<http://www.stmu.no/default.aspx?subAction=Trastad&Action=Department&Museumsenhet=Galleri&pkMuseumsenhet=18&pkEnhetArtikkel=44&pkDepartment=4> (lesedato 08.09.10).

Samlingene er en god dokumentasjon på at mennesker med utviklingshemming kan lage god og uttrykksfull kunst på linje med normalfungerende.

Forskningsrapporten "*Kunstutdanning for utviklingshemmede*" (Floer og Skudal, 2003) påpeker betydningen av at utviklingshemmede får uttrykke seg gjennom kreativt skapende arbeide. Prosjektgruppen, med Floer fra Høgskolen i Harstad, og Skudal, ansvarlig for

Trastadsamlingene, har funnet mange gode tilbud og eksempler for voksne på det kunstfaglige området, spesielt i våre naboland Sverige og Danmark. I forskningsrapporten blir det argumentert for viktigheten av at utviklingshemmede får utvikle sine kreative evner bla. i forhold til identitet og utvikling og vekst som menneske (Floer og Skudal 2003).

På bakgrunn av de ovenfor beskrevne erfaringer, ønsker jeg å gå nærmere inn på temaet kreativitet og skapende arbeid for mennesker med utviklingshemming og få deres egen stemme på hva det gjør med deres vekst og utvikling i forhold til å jobbe i et miljø med fokus på samhandling og skapende/ kreative aktiviteter.

1.2 Undersøkelsens formål og problemstilling.

Min interesse for kreative/ skapende aktiviteter som middel til vekst og utvikling hos det enkelte mennesket har vært der siden jeg begynte å jobbe som faglærer i kunst og håndverksfag. Interessen for å gjøre faget synlig som verktøy for å fremme mennesker med utviklingshemming sitt potensial økte da jeg i min fordypning i utviklingshemming ved universitetet i Oslo forstod at dette faget ikke er prioritert i spesialpedagogisk sammenheng så mye som det burde ha vært. I prosjektarbeid i gruppe fikk jeg stifte bekjentskap med det kunstneriske arbeidsstedet som i denne oppgaven er det gode eksempel på hvordan de har klart å ta vare på, integrere og utvikle hele mennesket på en arbeidsplass tilrettelagt for mennesker med spesielle behov. Ved å jobbe med menneskers ressurser istedenfor å fokusere på det som ikke fungerer, kan mennesker med utviklingshemming utvikle seg og øke sitt potensial.

Mitt forskningsspørsmål er: **Hvordan kan kreativitet, et kreativt miljø, kreative prosesser og skapende arbeid i samhandling med andre, være med å skape vekst og utvikling hos voksne mennesker med utviklingshemming?**

Dette i forhold til å dra fordeler av en styrket identitet som ikke er knyttet til det å være utviklingshemmet, men til å være menneske og til å delta i positive aktiviteter i et positivt miljø der de oppnår anerkjennelse.

Med utgangspunkt i problemstillingen stilte jeg følgende underspørsmål;

Med hvilke midler og mål har de på mitt forskningssted klart og lage en kultur med kreative aktiviteter i fokus som omfavner hele mennesket, og som fokuserer på ressursene og det unike i hvert menneske?

Hvordan opplever mennesker med utviklingshemming selv å være i et slikt miljø?

Hva har dette kunstneriske verkstedet fått til som kan formidles videre?

1.3 Oppgavens oppbygging

Denne undersøkelsen begynner med en avklaring av hva utviklingshemming er, og hvordan denne tilstanden kan prege disse menneskene i forhold til kognitive og adaptive ferdigheter, samhandling og kommunikasjon. Jeg tar deretter for meg begrepet kreativitet og skapende aktiviteter. Videre kommer jeg inn på metode der jeg skriver allment om deltagende observasjon og kvalitativt intervju og min egen prosess i denne forskningen. Jeg vil presentere mine funn fra forskningen som starter med en presentasjon av stedet og dets verdier og mål. Presentasjon, analyse og drøfting av funn foretar jeg fortløpende for å unngå for mye gjentakelser. Drøftingen relateres til undersøkelsens teoretiske bakgrunn og empiri.

Oppgaven avsluttes med en oppsummering av mine hovedfunn som ender opp i en konklusjon der jeg stiller noen spørsmål som kan være forslag til videre forskning på feltet.

2 Teoretisk referanseramme

Jeg vil i dette kapittelet presentere det teoretiske grunnlaget for min undersøkelse. I den første delen som omfatter utviklingshemming ser jeg på begrepet og definisjoner av utviklingshemming. Jeg tar deretter for meg hva som kan kjennetegne mennesker med utviklingshemming, hvilke utfordringer de står overfor, og viktige grunnlag for læring for mennesker med utviklingshemming.

I den andre delen behandler jeg begrepet kreativitet og betydningen av kreative aktiviteter.

2.1 Utviklingshemming

Mennesker med utviklingshemming er en stor og uensartet gruppe. Historisk sett har de blitt oversett og nedvurdert og hatt få muligheter til opplæring og deltakelse i samfunnet. De har i dag offisielt sett den samme rett som andre medlemmer av samfunnet til vekst, opplæring og utvikling, frihet, status, arbeid, likeverd og respekt i sitt eget lokale miljø. Det er i dag lagt vekt på retten til selvbestemmelse og til og ha et personlig liv til tross for ulike grader av støttebehov. Livskvalitet og levekår for mennesker med utviklingshemming skal være de samme som for alle andre i samfunnet (Oppdal og Rognhaug, 2004). (Se også 1.1.1).

2.1.1 Begrepsbruk og definisjoner på utviklingshemming

Begrepsbruk og definisjoner på utviklingshemming har vært og er mange, og er i stadig forandring og utvikling både i Norge og utlandet. Begrepet utviklingshemming er en samlebetegnelse for en rekke forskjellige tilstander med høyst ulike årsaksforhold. I mange år har betegnelsen ”psykisk utviklingshemmet” vært rådende før NFU (Norsk forbund for utviklingshemmede) valgte å endre betegnelsen fra psykisk utviklingshemmede til mennesker med utviklingshemming for å unngå at utviklingshemming ble betraktet som en psykisk lidelse. NFU sitt brukerperspektiv innebærer til enhver tid å vurdere hvilken terminologi som er minst mulig diskriminerende og stigmatiserende på enkeltindividet (Jakobsen, 2007, i Tidemand- Andersen, 2008). NFU jobber med søsterorganisasjoner i bl.a. engelsktalende land, og på engelsk bruker NFU begrepet ”persons with developmental disability”. I internasjonal litteratur er begrepet ”mental retardasjon” tidligere blitt brukt. Dette er nå

erstattet av AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disorders, tidligere kalt AAMR; American Association of mental retardation) til intellectual disability.

St.meld. 8 (1998- 99 i Horgen 2006;30), viser til at *”Funksjonshemming er et mishøve mellom individet sine føresetnader og krav fra miljøet og samfunnet si side til funksjon på område som er vesentlig for å etablere og halde ved lag et sjølstendig og sosialt tilvære”*. Dette er ifølge Tøssebro og Lundebø (i Horgen 2006), et eksempel på det som kan kalles en relasjonell definisjon av funksjonshemming der oppmerksomheten rettes mot relasjonen mellom individ og omgivelser- ”et mishøve”. Denne relasjonelle definisjonen er selvfølgelig også relevant for voksne mennesker med utviklingshemming.

I tillegg til dette perspektivet, den relasjonelle definisjonen av funksjonsnedsettelse, vektlegger jeg å ta utgangspunkt i den internasjonalt mest anvendte definisjonen til AAIDD fra 2010, en definisjon som også NFU stiller seg bak. Jeg referer videre fra AAMR 2002 da den nye reviderte definisjonen er så ny at jeg ikke har noe materiale på dette.

AAIDD sin siste definisjon fra 2010 er: *“Intellectual disability is a disability characterized by significant limitations both in **intellectual functioning** (reasoning, learning, problem solving) and in **adaptive behavior**, which covers a range of everyday social and practical skills. This disability originates before the age of 18”* (American Association on Intellectual and Developmental Disorders URL: http://www.aaid.org/content_104.cfm (lesedato; 18.03.2011).

AAMR sin definisjon fra 2002 gjør det klart at fem viktige tillegg til definisjonen må forstås for å praktisere denne på best mulig måte (AAMR, 2002 i Beirne-Smith, Patton, Kim; 61). Disse er:

- *”Begrensninger i nåværende funksjoner må bli sett i sammenheng med samfunnet og miljøet og i sammenheng med funksjoner som er typisk for individets alder, sosial status og kulturell bakgrunn.*
- *Gyldig kartlegging må sees i forhold til kulturell og språklig mangfold og forskjeller innenfor kommunikasjon, sensorisk, motorisk og atferdsmessige faktorer*
- *Begrensninger sammenfaller ofte med styrke hos ethvert individ*

- *En viktig hensikt med å beskrive begrensinger er å utvikle en profil for nødvendig støtte.*
- *Med riktig personlig støtte over en lengre periode, vil livskvalitet og funksjonsnivået til mennesker med utviklingshemming generelt bedres” AAMR, 2002 i Beirne-Smith, Patton, Kim; 61 oversatt av meg selv).*

AAIDD har i sin definisjon de tre diagnostiske kriterier for utviklingshemming: Svikt i intelligens, redusert tilpasning og at tilstanden debuteres før fylte 18 år (Gjærum og Grøsvik, 2005). Fokus på hemningen istedenfor personens muligheter og behov har tradisjonelt vært nødvendig for å utløse midler og ressurser.

Selv om jeg i denne oppgaven velger å bruke AAIDD sin definisjon som overordnet definisjon, vil jeg tydeliggjøre og fremheve den relasjonelle definisjonen som fokuserer på miljøet og omgivelsenes betydning for utvikling av alle mennesker inkludert de med utviklingshemming. Dette er i tråd med Lorentzen (i Horgen, 2006), som er opptatt av å innføre et mellommenneskelig og ressursorientert perspektiv som kan erstatte den sterke orienteringen mot tilkortkomming når man fokuserer på IK (intelligenskvotient) basert kategorisering.

Slik AAIDD sin revisjon av 2010 er, ser jeg at den kan nærme seg Lorentzen sitt mellommenneskelige perspektiv på mennesker med utviklingshemming der vi må ta hele den menneskelige variasjonen for gitt og der samfunnet må forandres og tilpasses behovene til mennesker i all sin variasjon (Tøssebro og Lundeby i Horgen, 2006).

AAIDD sin reviderte definisjon fra 1992 anbefalte en ny klassifiseringsmåte som ikke bare tar utgangspunkt i individets funksjonsnivå ut fra IK, men klassifiserer grad av støttebehov for å kunne fungere innenfor naturlige sammenhenger i hjem og samfunn og prøver å se mennesket som en helhet. Disse er inndelt i periodisk støtte, begrenset støtte, omfattende støtte, og gjennomgripende støtte (AAMR, 1992; 2002 referert i Gornæs og Rognhaug, 2008). Dette indikerer at AAIDD har innført mer fleksibilitet og individualitet i kartlegging og synet på mennesker med utviklingshemming.

Den intellektuelle og adaptive hemningen hos mennesker med utviklingshemming er ikke en statisk tilstand. Feuersteins teori om Mediated learning (formidlet læring) understøtter dette (Feuerstein i Feuerstein, Klein, Tannenbaum, 1994).

Gjærum og Grøsvik viser til at *"barn utvikler seg og lærer i et gjensidig samspill preget av deres egne og miljøskapte forutsetninger og muligheter"* (Gjærum og Grøsvik, 2005; 249). Dette er selvfølgelig noe som også er viktig for barn med utviklingshemming. Gjærum og Grøsvik referer videre til grundig dokumentasjon av lang tids forskning og praktisk erfaring: *"At miljømessige endringer og tiltak kan fremme utvikling og læring hos utviklingshemmede"* (ibid).

Dette er i tråd med den tidligere nevnte relasjonelle definisjonen. Med dette ser jeg at intelligens og adaptive ferdigheter er en dynamisk prosess i samspill med miljøforutsetninger. Et godt miljø kan forløse mulige iboende ressurser hos mennesker med utviklingshemming. Anvendelse av den holistiske helhetstenkingen presentert av den relasjonelle definisjonen og AAIDD sin reviderte definisjon, kan hjelpe til å bidra til økt livskvalitet ut fra hver enkelts ståsted og egne premisser. Dette ser jeg kan være med å dra i en riktig retning av en bevisstgjøring av at sosiale rammer og støtte som tar utgangspunkt i hver enkelts individs behov, kan være med og styrke både kognitive og adaptive ferdigheter hos mennesker med utviklingshemming. *"Støtten som personen har behov for, skal være i form av ressurser og strategier som har som formål og fremme utvikling, opplæring, interesser og personens opplevelse av velvære og velferd"* (AAMR, 2002 sitert fra Oppdal og Rognhaug, 2004; 276).

2.2 Kjennetegn ved utviklingshemming

De sentrale kjennetegn ved utviklingshemming er redusert intellektuell kapasitet, utviklingshastighet og tilpasning/ adaptive ferdigheter. Redusert intellektuell kapasitet er en tilstand som innebærer en svikt i kognitive funksjoner. Kognitiv svikt (tankevirksomhet), innebærer at noen av følgende funksjoner som; høyere mentale prosesser som oppmerksomhet, hukommelse, språk, informasjonsbearbeidelse, ervervelse av kunnskap og erfaringer, problemløsning, tenking og bedømming er redusert i mindre eller større grad (AAMR, 2002 i Beirne-Smith, Patton, Kim; Gjærum, 1999; Gjærum og Grøsvik, 2005; Tidemand – Andersen i Rygvold, 2008) m.fl.

Redusert tilpasning og adaptive ferdigheter er definert av AAIDD som; *"the collection of conceptual, social and practical skill that have been learned by people in order to function in their everyday lives"* (AAMR, 2002 i Beirne-Smith, Patton, Shannon; 107).

Tilpasning er et relativt begrep og må sees i lys av både omgivelsenes kompleksitet og krav og individuelle forutsetninger. Dette støttes av den relasjonelle definisjonen i Stortingsmelding nr 8.1998-99 (i Horgen 2006), og det mellommenneskelige perspektiv på mennesker med utviklingshemming (Horgen 2006; Horowitz og Harititos i Gjærum og Grøsvik, 2005).

2.2.1 Grunnlag for læring

Gjærum og Grøsvik mener at man generelt kan si at mennesker med utviklingshemming sin læring kjennetegnes ved at *"de trenger mer tid på læring, har vansker med og overføre læring til nye situasjoner... og trenger flere repetisjoner"* (Gjærum og Grøsvik, 2005;249). Man mener også at mennesker med utviklingshemming lærer annerledes.

Hukommelse er evnen til å lagre ny informasjon og gjenkalle tidligere erfaringer.

Hukommelsen kan deles i tre: Kortidshukommelse, arbeidshukommelse og langtidshukommelse. Ved nedsatt kortidshukommelse kan det bli vansker med å huske umiddelbart etter en hendelse. Kortidshukommelse går på for eksempel å huske lydene etter hverandre når man leser. Har man vansker med det, så har man vansker med å lese med mer. Begrepet working memory (arbeidshukommelse), refererer til kapasitet for kortvarig å holde informasjon lenge nok i hukommelsen til at informasjonen kan kobles til langtidshukommelsen. Ved nedsatt langtidshukommelse kan det bli vansker med å overføre fra kortidshukommelsen til det mer varige langtidsmminnet. Det kan også føre til vansker med å hente frem det som er lagret i hukommelsen fra før.

Mange mennesker med utviklingshemming kan ha problemer med kortidshukommelsen som kan bidra til at de bl.a kan få vansker med språk og lesing. Gjærum og Grøsvik (2005), viser til at svikt i hukommelsesprosessene hos mennesker med utviklingshemming kan føre til at de får med seg informasjon fra omgivelsene nokså tilfeldig og overføring og generalisering blir dermed vanskelig. De påpeker at enkle hukommelsesstrategier som repetisjon og organisering og generalisering av problemløsning, ofte er språkbaserte. Dette kan bidra til å forklare mennesker med utviklingshemming sine vansker med å bruke strategier for å huske og organisere og overføre strategier fra en oppgave til en annen.

Hvis vi ikke har erfaringer, så er det ingenting å huske. *"Å stimulere evnen til å oppdage er å styrke en innlæringsprosess"* (Floer og Skudal, 2003;12). Her er det naturlig å minne om

Lillemyr (i Skram 2007) som understreker at læringsprosessene gjelder alle utviklings og erfaringsområder, ikke bare på det rent kognitive som ofte er lett å tenke. Vi utvikler oss rent motorisk, emosjonelt, sosialt, moralsk osv gjennom våre inntrykk, sanseopplevelser og ikke minst igjennom erfaring gjennom handling.

Varierte sanseintrykk som sanse og uttrykkstimuleringer kan gjøre at det som skal læres huskes og integreres lettere. Ulike musiske aktiviteter som sang, dans, bevegelse og formingsaktiviteter kan være med og konkretisere, skape glede og motivasjon som igjen kan føre til lettere læring og gjøre det lettere for mennesker med utviklingshemming og holde på det de har lært (Tidemand- Andersen, 2008).

I følge Gjærum (1999), er **oppmerksomhet** et vesentlig aspekt ved kognitive funksjoner. Hun mener at evnen til selektiv, delt og vedvarende oppmerksomhet ikke utvikles gradvis og parallelt de første leveårene, men variasjonen avtar sterkt fra 4-7 år. I følge Gjærum's erfaring ved Leiters test, mestrer barn med normalt evnenivå delt oppmerksomhet i 3-4 års - alder, mens barn med utviklingshemming har tydelige problemer med dette. Gjærum viser også til egne ikke-publiserte testresultater, der det ved nevropsykologiske tester synes å se ut som mennesker med utviklingshemming har problemer med selektiv oppmerksomhet. Økt distraherbarhet kan vanskeliggjøre en effektiv selektiv oppmerksomhet. De kan spore av og bli opptatt av omgivelsene og egne tanker og miste konsentrasjonen på det de holder på med. Gjærum viser dog til en undersøkelse av Malone og Stoneman fra 1990 (i Gjærum, 1999), der resultater viser at oppmerksomhetsfunksjonen er situasjonsavhengig. Tilrettelegging for situasjoner uten forstyrrelser kan være med og styrke konsentrasjonen og den selektive oppmerksomheten hos mennesker med utviklingshemming.

Det sies at spesielle trekk ved læringen hos mennesker med utviklingshemming er at de har en brist i evnen til å strukturere og omstrukturere informasjon og utvikle generaliserte strukturer (generaliserende abstraksjonsevne). **Generalisering**, å lære fra erfaring, evnen til å overføre fra en situasjon til en annen, kan være vanskelig, ta lengre tid, og utviklingen kan skje langsommere i forhold til barn med normalt evnenivå. (Gjærum og Grøsvik, 2005).

2.2.2 Språk, sosialt samspill, samhandling, kommunikasjon og læring.

Når mennesker med utviklingshemming kan ha vansker med å overføre fra en situasjon til en annen, kan sosial tilpasning bli en utfordring. Da informasjonsbearbeidelsen kan foregå langsommere hos mennesker med utviklingshemming, kan det hindre dem i å oppfatte alle detaljer som formidles, noe som kan føre til at det de ser og hører ikke blir meningsfullt og lar seg sortere eller kode. Et redusert begrepsapparat og et generelt problem med å sortere og klassifisere vil forsterke dette (Gjærum og Grøsvik, 2005).

Mennesker med utviklingshemming kan ha vanskeligheter med å forstå og anvende språk, dette kan igjen føre til problemer med læring, kommunikasjon og sosialt samspill. Mange mener at selve hovedsymptomet på utviklingshemming er *”sviktende evne til å forstå språk og anvende språk i tale”*, selv om ikke alltid dette er den primære vansken mennesker med utviklingshemming har (Rognhaug i Gornæs og Rognhaug, 2008; 309). Å forstå språk kan ha med kort og langtidshukommelse å gjøre. (se 2.2.1).

Oppdal og Rognhaug (2004), viser til Gunzburg (1973), som ser en sammenheng mellom språklig og sosial fungering. Språk og økte sosiale ferdigheter fører til større trygghet for å kunne fungere i et samfunn i samspill med andre. Tiltak som fremmer samhandling og kommunikasjon, vil kunne virke positivt på sosial fungering. Barn flest lærer ferdigheter gjennom tilegnelse i et sosialt felleskap. Samfunnet har både skrevne og uskrevne regler for hva som er riktig og galt når man ferdes i et samfunn, å kunne vite hva som passer hvor og når er essensielt for samhandling med andre. Jeg ser at støtte til bedre sosial fungering vil kunne føre til at mennesker med utviklingshemming også kan være med i det sosiale fellesskapet og lære seg de samme ferdighetene.

Mulighet for alternative uttrykksformer fremheves av flere bl.a. (Gornæs og Rognhaug, 2008; Skjørten 2001; Tidemand- Andersen, 2008) som viktig for mennesker med utviklingshemming, der tale og skrift suppleres med kreative aktiviteter som musikk, forming, og bevegelse til musikk. I dette ligger det store muligheter for å oppnå forbedringer i å kunne uttrykke seg og i læringsresultater innen blant annet kommunikasjon og lese og skriveopplæring for mennesker med utviklingshemming.

Samhandling er i følge Skjørten (2001), den gjensidige oppmerksomheten som to eller flere personer har til hverandre eller mot et objekt eller en tredje person. Man må ha noe å

samhandle om, med og mot. Samhandling og kommunikasjon er grunnlaget for all læring og utvikling. Samspill og samhandling må i følge Skjørten være etablert før kommunikasjon kan oppstå (Skjørten, 2001). Dette er også i tråd med Lorentzen (2005) som sier at felles oppmerksomhet og gjensidighet er grunnleggende elementer for at kommunikasjon skal kunne oppstå: Å fokusere på det de kan og deres egenskaper, noe som er essensielt for å kunne frembringe læring.

Kjernen i kommunikasjon er å dele. Ordet kommunikasjon kommer av latinsk "communicare" som betyr å gjøre felles, meddele (Haabesland og Vaavik 2004). I denne betydningen av begrepet kommunikasjon ligger forståelsen av at når vi deler med hverandre og omgivelsene, får vi mer enn vi hadde før. Vi utvikler oss når vi blir møtt på det vi ytrer av en som forstår og ytrer sitt inn i det samme møtet. Horgen (2006), refererer til Skjørten som skriver *"Kommunikasjon betyr først og fremst å dele. Vi tar del i og utveksler følelser, tanker, erfaringer eller informasjon ved hjelp av symboler og koder som alle kan forstå og håndtere"* (Skjørten, 1991, i Horgen 2006; 55). Horgen har ut fra Skjørtens definisjon laget sin egen variant, utviklet i forhold til mennesker med omfattende utviklingshemming; *"Kommunikasjon er først og fremst å dele; handlinger, opplevelser, følelser, intensjoner – og tanker, erfaringer eller informasjon"* (Horgen 2006;55). Her er det lagt til handlinger og opplevelser. Ut fra egne erfaringer og observasjoner ved studiestedet, ser jeg handlinger og opplevelser som et viktig ledd i kommunikasjonen på stedet, derfor velger jeg i tillegg å ta med Horgen sin definisjon.

Skjørten (2001), påpeker at kommunikasjon er en komplisert prosess mellom to eller flere parter og koder er ikke nok for utvikling av kommunikasjon. En del evner er etablert allerede gjennom samhandlingsprosessen, så som evnen til å være oppmerksom, se og høre, bli motivert og i stand til å oppfatte og motta informasjon og respondere. Disse evnene har å gjøre med å kunne ta sin tur i en samhandling der man må kunne veksle mellom å gi og ta i samhandlingsprosessen. Disse evnene utvikles gjennom prosessen av samhandling og før koder har blitt etablert.

Utvikling av kommunikasjon vil bli trigget av ønsket om å formidle noe. Dette ønsket utvikles når småbarn skjønner at hans eller hennes initiativ påvirker miljøet. Med andre ord oppdager barn gradvis at de kan påvirke miljøet og derved oppnå behov og ønsker (Skjørten, 2001).

Samhandling og kommunikasjon er bl.a. avhengig av både kortidshukommelse og langtidshukommelse og av å kunne tolke det som sies både verbalt og nonverbalt og alt som har med abstraksjon å gjøre. Alt dette kan være vanskelig for mennesker med utviklingshemming (se kap.2.2.1).

Det kan også være vanskelig for oss å forstå mennesker med utviklingshemming sin måte å kommunisere på. Derfor er miljøet viktig for at vi skal kunne ha god samhandling og kommunikasjon. Miljøet må gi tid for at mennesker med utviklingshemming skal kunne forholde seg til alt dette og få god samhandling og kommunikasjon, men ikke for mye tid for da kan de miste sammenhengen. Miljøet må også være villig til å gjenta, men ikke for mange ganger for da kan det bli kjedelig.

Kreative aktiviteter er et universelt formidlingsmiddel. Å ha konkreter å kommunisere om, for og med, sammen med en kommunikasjonspartner gjør at mennesker kan bedre samhandle. Dette igjen er grunnlag til begrepsinnlæring, det være seg om personene kommer fra ulike land og kulturer. Hvis prosessen med samhandling og kommunikasjon ikke er etablert fra barndommen, kan det være godt å ha hjelpemidler som kreative aktiviteter som dans, musikk, kunst og håndverks- aktiviteter med mer, der man direkte og indirekte kan etablere og utvikle samhandling og kommunikasjon (Skjørten, 2001).

Samhandling og kommunikasjon overlapper og komplimenterer ofte hverandre i virkeligheten. God kvalitet på samhandling vil ofte være karakterisert av; ”*sensitivitet, oppmerksomhet, tilbakemeldinger, spontanitet, toleranse, sjenerøsitet, fleksibilitet, kreativitet og empati*” (Skjørten, 2001; 244 oversatt av meg selv).

2.3 Kreativitet/ skapende aktiviteter

Ordet kreativitet kommer fra det latinske ordet **creare** og betyr evnen til å tilvirke, å skape, å bringe til verden (Norskog, 2005). Skapende arbeid og kreativitet er to begreper med samme betydning. ”Skapende” er ifølge Haabesland og Vaavik (2004), det beste ordet på norsk mens forskningen bruker ordet kreativitet. Jeg bruker i denne oppgaven ordet kreativitet og skapende arbeid synonymt.

I denne delen trekker jeg frem Gunvor Rands definisjon på kreativitet. Jeg beskriver kreativitet ut fra E.P. Torrances fire P- faktorer: Person, prosess, produkt og press (press som

det sosiale presenterer) og trekker frem Carl Rodgers definisjon på Torrances fire variabler. Jeg velger videre å beskrive Wallas sin faseteori som gjør et forsøk på å forklare hva som skjer i den kreative prosessen. Rekkefølgen på kapitlene 2.3.3 til og med 2.3.6 har jeg valgt ut fra den rekkefølgen Torrances fire P- faktorer blir presentert.

2.3.1 Begrepet kreativitet

Haabesland og Vaavik (2004), referer til at på 1950 - tallet markerte kreativitetsbegrepet sitt gjennombrudd med foredraget av den amerikanske intelligensforskeren J. P. Guilford. Guilford påpekte at man ved kreativ tenking brukte intellektet på en annen og friere måte enn ved logisk tenking. Ifølge Guilford er det som først og fremst kjennetegner kreativitetsbegrepet en problemløsningsmåte, divergent tenkemåte, en spontan tenkemåte. Divergent tenkemåte kjennetegnes ved originalitet, iderikdom og fleksibilitet, noe som også er karakteristiske kjennetegn ved en kreativ person (Haabesland og Vaavik, 2004). Den konvergente tenkemåten er i motsetning til den divergente, en mer systematisk tenkemåte der logisk tankegang og forutsigbare løsninger blir tatt i bruk. Man bruker både divergente og konvergente tenkemåter når man skaper.

Kreativitet handler om å ta i bruk hele mennesket, både intellektet, følelsene, sansene og kroppen. Ett av målene med de kreative aktiviteter er i følge Miriam Skjørten *"å styrke individets selvfølelse"* (Skjørten, 1981;66). Det er blant annet et middel til selvrealisering.

Kreativitet kan også sees som evnen til å møte utfordringer og løse problemer i dagliglivet så vel som av filosofisk art. Kreativitet kan være konkret eller abstrakt. Kreativitet kan være noe som skjer på det indre plan, en indre vekst, eller det kan være noe som skjer på det ytre plan, noe som noen ganger kan føre til et produkt (Skjørten 2001).

Et ord man forbinder med kreativitet, er fantasi. Lindquist (2006) refererer i sin bok til Vygotsky, som kaller den kreative evnen for fantasi. Dersom man skal være eller tenke kreativt, må man kunne tenke utradisjonelt. Vygotsky mener det ikke finnes motsetning mellom fantasi og virkelighet. Fantasien er i følge Vygotsky ikke noe primitivt eller metafysisk. Fantasien er en bevissthetsform, en kombinasjonsevne, som på ulike måter henger sammen med virkeligheten. Desto rikere virkeligheten er, desto større blir fantasiens muligheter og omvendt. Gjennom bruk av fantasien, tolker vi erfaringer og følelser. Vår bevissthet knytter våre følelser sammen med betydning og mening, noe som innebærer at

tanke og følelser hører sammen (ibid). *"Fantasiprosessen er en tolkningsprosess med en mengde forvandlinger, utskillelser, omgrupperinger, fortettinger, reduksjoner og overdrivelser"* (Lindquist, 2006; 78).

Mange har definert kreativitet. Jeg vil legge den norske forskeren Gunvor Rands definisjon eller forklaring til grunn: *"Kreativitet er en betegnelse for en prosess der et individ, som følge av sine personlige muligheter og i interaksjon med sitt miljø, finner frem til nye og/eller originale problemer som er adekvate for situasjonen"* (Rand, 1981;8). Jeg velger denne definisjonen/ forklaringen fordi den omfatter flere dimensjoner ved begrepet og er godt anvendelig til den gruppen informanter jeg bruker. Den viser at kreativitet må betraktes som et produkt av både person, miljø og situasjonsfaktorer. Når hun nevner "nytt" og "originalt", understreker hun dermed at det ikke er krav til en ny "oppfinnelse" at "produktet" kan være for eksempel en ny anvendelse, eller kombinasjon av eksisterende produkter eller nytt for vedkommende og "originalt" i forhold til individets erfaringer.

I min studie er produktet like viktig, derfor ser jeg det hensiktsmessig i fortsettelsen av teorien om kreativitet å ta med en teori som vektlegger dette. Torrance var en av de mest kjente forskerne på kreativitetsområdet. Han beskrev kreativitet ut fra de fire P- faktorer. Målet var å finne hva som kjennetegner en kreativ person, et kreativt handlingsforløp, et kreativt produkt, samt de forhold i miljøet som enten fremmer eller hemmer kreativiteten (Torrance i Haabesland og Vavik, 2004).

Den humanistiske psykologen Carl Rodgers definerer ut fra Torrance's fire P- faktorer kreativitet på denne måten; *"Den kreative prosessen er gjennom handling å danne et nytt produkt som et resultat av flere faktorer. Det vokser ut av individets unikhhet på den ene siden og av materialene, hendingene, menneskelige forhold eller individets livsomstendigheter på den andre"* (Rodgers sitert i Haabesland og Vavik, 2004; 208-209). I sin definisjon tar Rodgers hensyn til både den kreative person, den kreative prosess, det kreative produkt og press- det sosiale.

Jeg bruker Torrances fire faktorer i denne oppgaven og støtter meg til Rodgers og Rands definisjon som vektlegger alle fire faktorer, da den kunstneriske bedriften jeg undersøkte, vektlegger alle fire faktorer frem til produktet som skal selges i butikker.

2.3.2 Kreative aktiviteter

Måten de kreative aktiviteter (som lek, dans, musikk, drama, kunst og håndverksaktiviteter, dikt, fortellinger mfl.) blir brukt på, er viktig å ha i bevisstheten. Å jobbe med kreative aktiviteter betyr ikke nødvendigvis at det er kreativt. Kreativitet kan være relativt. For en som aldri har tegnet før, kan den opplevelsen være kreativ men for en som har tegnet mye før, kan den samme utførelsen bare være gjenskapning av noe som allerede er erfart tidligere (Skjørten, 1998 og 2001; Vygotsky, 1995). (Se også 2.3.5 om betakreativitet).

Kreativitet handler bl.a. om å kunne leke. Haug (2005) mener lek ofte er en undervurdert aktivitet. Lek er spontant og uttrykk for mental fleksibilitet som stimulerer nysgjerrigheten. En lekende tilnærming til livet gjør at mennesket dannes. Evnen til å omskape hva som helst til fantasi gjør at alle evner, alle ord, alle ferdigheter øves opp og formidles gjensidig i leken. *"Leken gir oss i stand til å tenke nytt og skape nye løsninger"* (Juell og Norskog, 2006; 59).

Kreative aktiviteter gir gode muligheter for barn og voksne til å utvikle sine skapende evner. Det er viktig å være klar over at kreative aktiviteter alene ikke nødvendigvis skaper kreativitet. Det som er viktig er hvordan disse aktivitetene blir innført og brukt, og hva som er metoden og tilnærmingen når disse aktivitetene blir brukt som et verktøy for å utvikle kreativitet (Skjørten, 2001).

Metoder alene er ikke nok for å utvikle kreativitet. Arbeidsleder og lærers sensitivitet til barn og voksnes subtile uttrykk, skiftninger i humør så vel som evnen til å samhandle og kommunisere vil være grunnleggende for å hjelpe mennesker med å utfolde deres kreativitet, noe som kan støtte opp under sosiale og interkulturelle utfordringer (Skjørten, 2001).

Læreren må ha kunnskaper om de forskjellige kreative aktiviteter og deres egenskaper og kunne bruke dem på riktig måte slik at eleven ikke får en følelse av mislykkethet, men kjenner mestring ved bruk av slike aktiviteter. (Skjørten 2001).

Min arbeidstittel *"Når jeg skaper- skapes jeg"* er som nevnt i introduksjonen hentet fra Bjørkvolds bok *"Skilpaddens sang"* (1998), og henspiller på at arbeid med kunst og kreativitet fremmer personlig vekst og utvikling. Bjørkvold (1985) siterer Bergson: *"Må vi ikke forutsette... at menneskelivet har sin berettigelse i kraft av en skapelsesprosess som... går for seg til enhver tid og hos alle mennesker; skapelse av seg selv gjennom seg selv,*

personlighetens utvikling som får meget ut av lite, noe ut av intet, og som uopphørlig føyer noe nytt til verdens rikdom” (Bergson i Bjørkvold, 1985;141).

Kunstfagene/ kreative aktiviteter kan appellere både til tanken og følelsene. Ved god tilretteleggelse for utvikling av potensialet for kreativ utfoldelse, kan den enkelte få tilgang til et eget liv med egen stemme.

Kreative aktiviteter brukes ikke bare som et middel til å fremme kreativitet, men kan også brukes som et middel til å fremme annen utvikling. Når ord ikke strekker til, kan ord kombinert med nonverbale uttrykksmåter gjennom elementer som farger, lyder, bevegelse og rytme være til stor hjelp. Dette er viktig for alle voksne og barn, men spesielt viktig for barn og voksne der ord kan være vanskelige. Det er viktig når vi ønsker å utvikle et samfunn beriket av forskjeller og med individer som har empati og sosial kompetanse (Skjørten, 2001).

Ut fra hva som kjennetegner mennesker med utviklingshemming sin læring, trenger denne gruppen andre tilnærmingmåter for å styrke nevnte forutsetninger for læring enn de tradisjonelle tilnærmingmåter som baserer seg på kognitiv styrke. Kreative aktiviteter kan være en unik innfallsport til læring, utvikling og vekst for mennesker med utviklingshemming.

Gomnæs og Rognhaug (2008), referer til Bamford (2006) der det vises til en internasjonal studie hvor det ble avdekket en sammenheng mellom kunst i skolen og elevenes generelle læreevne. Studien synes å dokumentere at vi blir flinkere på alle måter dersom vi får bruke de kreative fagene på en aktiv måte noe som synes å bidra til en forbedring av opplæringen. Bruken av kreative aktiviteter kan derfor være hensiktsmessig og viktig for å utvikle evnen til språkforståelse og sosial samhandling for mennesker med utviklingshemming.

Kreative aktiviteter kan sees som middel til styrking av kognitive funksjoner og adaptive ferdigheter som kan gi den enkelte muligheter til bedre språk og sosial samhandling som igjen styrker deres selvfølelse.

Gjennom kunstfagene/ kreative aktiviteter stimuleres selvstendighet, entusiasme, samhandling, kommunikasjon og nysgjerrighet, som kan være med å styrke et positivt selvbilde og identitet som igjen danner grunnlag for allsidig læring som stimulerer hele mennesket. Dette kan føre at mennesker med utviklingshemming får større muligheter for å kunne velge.

Ved å utrykke seg gjennom kreative/ skapende aktiviteter, gis i tillegg mennesker med utviklingshemming muligheten til å få en sosialt verdsatt rolle og sette spor etter seg. Om å sette spor etter seg, sier Bjørkvold: *"Talentet er viktig, lite, eller stort, enkeltmenneskets særlige stemme, gleden over at den er der som kilde, og hva den gjør når krefter er virksomme"* (Bjørkvold, 1998;134). Bjørkvold viser også i sin studie av *"Det musiske mennesket"* (2005) til verdien av at mennesket får utrykke seg selv gjennom kreative/ skapende aktiviteter.

Kreative aktiviteter kan knyttes til et allment begrep om erfaring. Dette er i tråd med Deweys tanker (learning by doing) om at barnet må handle og oppleve selv for å lære, og mestrer bedre når det kan (Dewey, 1934). Mennesker med utviklingshemming som får være i et miljø der de kan oppdage, erfare og ta i bruk hele sanseapparatet i samspill/ samhandling med andre, og overføre fra en erfaring til en annen, kan ha store mulighet for å øke sitt læringspotensial og øke sine muligheter for vekst og utvikling.

Når mennesker med utviklingshemming får muligheten til selv å velge en meningsfylt hverdag med aktivitet og sosial tilhørighet, vil livskvaliteten bedres. Næss (1994, i Gommæs og Rognhaug, 2008), mener at en person har høy livskvalitet i den grad personen er aktiv, har samhörighet, selvfølelse og en grunnstemning av glede. God livskvalitet bygger i følge Næss på gode følelser og positive vurderinger av eget liv.

2.3.3 Den kreative person

En vanlig oppfatning er at nyskaping er noe som tilhører de store genier som har skapt store kunstverk (Vygotsky, 1995). Vygotsky mener at alle mennesker er kreative, også det lille barnet. Han hevder at en stor del av det skapte har opphav i anonymt, kollektivt, skapende arbeid: *"Skapelse foregår overalt der mennesker fantaserer, kombinerer og forandrer uansett hvor ubetydelig det er sammenliknet med hva genier har skapt"* (Vygotsky i Norskog, 2001;41).

Vi er alle født med en skapende kraft og en kreativ evne, med muligheten og retten til å være skapende mennesker i dagliglivet, i praktiske, følelsesmessige, intellektuelle og sosiale situasjoner. Alle er bærere av evnen til å forme seg selv og yte sitt originale bidrag til felleskapet (Juell og Norskog, 2006).

I boka *Fantasi og kreativitet i barndommen* (1995) binder Vygotsky sammen sine ideer om kunst sammen med sin allmenne tenking. Han redegjør der for hvordan vi skaper våre forestillinger med andre ord, hvordan vi tolker og danner vår forestillingsverden. *”Kreativitet kaller vi en slik menneskelig aktivitet som skaper noe nytt, uansett om det skapte er en ting i den ytre verden eller en konstruksjon av intellektet eller følelsene, en konstruksjon som bare eksisterer og gir seg til kjenne i menneskenes indre”* (Vygotsky, 1995;11). Denne kunnskapsprosessen om hvordan vi tolker og danner vår forestillingsverden, beskriver Vygotsky som et spørsmål mellom reproduksjon (gjenskaping) og produksjon (kreativitet), de to aspektene som berører hele spekteret av menneskelig aktivitet (Vygotsky, 1995).

Reproduksjon er i følge Vygotsky noe som er tett knyttet opp mot vår hukommelse og kjennetegnes av at mennesket reproducerer eller gjentar allerede/ eksisterende utarbeidende handlingsmønster eller gjenoppliver spor av tidligere inntrykk.

Reproduksjonen hører sammen med hukommelsen, noe som er en nødvendig forutsetning for tenkingen, men *”det er den kreative aktiviteten som gjør at mennesket kan skape noe nytt, selv om dette nye kan virke som et støvkorn sammenliknet med hva genier skaper ”* (Vygotsky i Lindquist, 2006; 76).

2.3.4 Den kreative prosess

Flere teoretikere har forsøkt å beskrive hva som skjer med enkeltpersoner når de er i den skapende handling som også kalles den kreative prosessen. En kreativ prosess representerer i utgangspunktet en forholdsvis ustrukturert situasjon hvor du lar deg inspirere og jobber frem ideer. *”Inspirasjon kommer av det latinske ordet inspirare, som betyr blåse, ånde inn, pust, åndedrag. I overført betydning tilskyndelse til kunstnerisk eller annen åndelig virksomhet”* (Haug, 2005; 75).

Det er ofte i denne fasen at en kreativ opplevelse finner sted, en spesiell stemning eller sinnstilstand du kommer i når fokuset er rettet mot å skape. Det kreative produktet er som regel resultatet av en kreativ prosess. Det kan for eksempel være et kunstverk eller løsningen på et problem (Haug, 2005).

”Kreativitet er i bunn og grunn den prosessen som går ut på å gjøre, skape, gi eksistens” (Skeie i Norskog 2001; 40). Prosessen er avhengig av fleksibilitet på flere områder; i menneskets sinn, fleksibilitet av den aktive person og fleksibilitet av personens omgivelser.

Ifølge Skjørten (2001) er det i den kreative prosess to hovedtyper av kreativitet, den intuitive og den analytiske. **Den intuitive kreativitet** er en type kreativitet som oppstår i øyeblikket forårsaket av improvisasjon og uten bevisste tanker. Dette er noe som skjer når vi bare lar oss "flyte" med og danser, synger, leker, spiller musikk og skriver det som faller oss inn i hodet akkurat der og da. Den **analytiske kreativitet** er den vi bruker når vi planlegger, gjentar og gjenskaper i relasjon til et abstrakt eller konkret objekt (Skjørten, 2001). Mennesker vil vanligvis kombinere den intuitive og analytiske kreativitet.

Kaufmann (2006) fremhever at i den kreative prosessen og det kreative arbeidet er det viktig og nødvendig å treffe folk, høre på dem, snakke med dem. *"Jeg sier det alltid slik at ingen er noen uten å ha noen rundt seg" ... "Dialog og samhandling er her viktig for utforming av kreative ideer" ... Og det som driver en, er at man har det gøy og opplever mye intens glede under arbeidet sitt"* (Kaufmann, 2006;74).

I prosessen mot det kreative produktet, det være seg et konkret eller abstrakt produkt, vil jeg i følgende del trekke frem faseteorien som et forsøk på å forklare den kreative prosess.

Faseteorien

Den mest kjente av ulike forklaringer på hva som skjer fra unnfangelsen av en ide til det kreative produktet foreligger, går under navnet faseteorien. Den engelske professoren Graham Wallas deler den kreative prosessen inn i fire faser; **forberedelse, inkubasjon, illuminasjon og verifikasjon** (Haabesland og Vaavik, 2004). Jeg omtaler her i korte trekk fasene.

Forberedelsesfasen er den innledende fasen der temaet gradvis dukker opp og er oppfattet. I den innledende fasen myldrer det av ideer i hodet som for mange kan synes ville eller i det minste ufornuftige. I denne fasen må alle ideer mottas med en positiv holdning, noe som kjennetegner et kreativt miljø. (Haug, 2005). Den kreative "muskelen" kan altså trenes opp ved en positiv felles holdning til ideer og innspill i forberedelsesfasen. Inspirasjon til idemyldring kan komme gjennom å bruke sansene på nye måter.

Inkubasjonsfasen; Ordet inkubasjon er latinsk og betyr: *"ligge på, ruge"* (Haabesland og Vaavik, 2004; 221). Haug (2005) skriver at ordet opprinnelig betyr å legge seg til å sove i et tempel for å få en åpenbaring. Det er en modningstid med mer eller mindre ubevisst tenking, men også vekslende med en periode med bevisst tenking omkring temaet. Temaet kan godt legges til siden for så å tas frem siden etter mer eller mindre ubevisst bearbeiding.

Illuminasjonsfasen; Illuminasjon kommer av latinsk; ”illuminare”, å opplyse” (Haabesland og Vaavik 2004). Fasen preges av at man får en lys ide, i form av en slags plutselig og umiddelbar erkjennelse. Selv om løsningen kan virke ganske så selvfølgelig, tyder det ifølge alminnelig erfaring og all relevant forskning på at bak de fleste kreative produkter ligger hardt arbeid. Motivasjon for å bringe arbeidet fram mot en løsning er ganske så avgjørende.

Verifikasjonsfasen; Verifikasjon kommer av latinsk; ”verus”, som betyr sann og ”facere”, som betyr å gjøre (Haabesland og Vaavik, 2004). Her gjør man rede for hva problemet består av og hvordan det fungerer. Nå må man sette på plass alle bitene av problemet og vurdere om det er riktig. Løsningen er klar og tankene kan settes ut i livet. Det er dette Wallas tenkte på som den perioden som rommer utarbeidelsen, omforminger og revurderinger av ideen (Bach, 1970).

Overgangene fra den ene fasen til den andre går ikke vanligvis i en bestemt rekkefølge. De fire første stadiene går i hverandre og man kan veksle tilfeldig fra en fase til en annen ettersom behovet for å løse oppgaven krever at man ser det fra en annen synsvinkel.

Mange mener at en femte fase, **kommunikasjonsfasen** bør være med for at den kreative prosessen skal være fullstendig. I denne fasen er problemet løst, og kan formidles til andre. Det er derimot uenighet om denne fasen er en nødvendighet i den kreative prosessen. (Haabesland og Vaavik, 2000). Erfaringer og observasjoner i forhold til min egen undersøkelse har gitt støtte til denne fasen. Når problemet er løst, det være seg at produkter er ferdige, presenteres og formidles det til andre. Dette er noe som er viktig for de jeg skriver om i denne oppgaven.

Faseteorien blir ofte kalt den kreative prosessen, noe som Haabesland og Vaavik (2004) mener kan være noe innsnevrende og misvisende. De mener benevnelsen ”den kreative prosess” kan stå for noe mer omfattende som en livslang holdning som individet møter tilværelsen med. Dette er i samsvar med Ellen Bach sin konklusjon: *”Efter gennemgang af en meget stor del af litteraturen om kreativitet, er jeg nået frem til, at kreativitet er en process, en livslang process. Enhver aktivitet på indre eller ydre plan er en kreativ process, for så vidt den befordrer den enkeltes udvikling”* (Bach 1972 sitert i Skjørten, 1981; 60). Dette samsvarer også med Rands definisjon. Denne holdningen slutter jeg meg til. Å kunne forme seg selv og yte sitt originale bidrag til fellesskapet er en menneskerett som bidrar til den enkeltes utvikling og en berikelse for samfunnet.

Tanker om prosess

Å vise at vi er mennesker først.

At grensene mellom oss er illusjon.

Vi jobber subjekt til subjekt, det er utviklende for meg å jobbe med min utvikling

For å kunne bidra til din.

Så er prosessen gjensidig.

Å lytte er å trå ut av min egen subjektive virkelighet.

Ved å lytte til deg pusser jeg linsen jeg ser verden gjennom og ser klarere.

Ser ting jeg ikke så før.

Når fokuset stilles inn på deg,

Klarer jeg å bli stille i meg. Da kommer nyanser og assosiasjoner tydeligere fram.

I det jeg åpner for min ikke-viten vet jeg mer (Dreier, 2000).

2.3.5 Det kreative produkt

I Haabesland og Vaavik (2004) omtaler de det kreative produkt med tanke på at det er et produkt i materialer, men de nevner også at egenutvikling i form av økt selvstendighet, fleksibilitet og fantasi kan sies å være produkter av engasjement i kreative prosesser. En arbeidsleder ved mitt forskningssted sa så treffende; *”Det vi skaper her, er ikke ting, vi skaper mennesker. Og midlet for å skape mennesker, er å skape ting sammen”* (Intervju med arbeidsleder).

Haabesland og Vaavik (2004) refererer til den danske forskeren Ellen Bach som deler opp kreativitet i **alfakreativitet** og **betakreativitet**. **Alfakreativiteten** er omgivelsenes vurdering av om produktet er så nytt og ukonvensjonelt at det kan kalles for kreativt. Det som kalles for nytt og originalt innen en kultur, kan innen en annen kultur eller kontekst bli oppfattet som lite originalt. Kreativitet blir altså et kulturbetinget begrep når omgivelsene og ikke personen selv avgjør arbeidets kreative kvalitet. Ved å legge mest vekt på alfakreativiteten kan produktet lett komme i sentrum.

Betakreativiteten er betegnelsen for personens subjektive opplevelse av det å være kreativ. Personen selv avgjør om produktet er nytt og originalt, for eksempel i forhold til det han eller hun har laget tidligere. Ved å vektlegge betakreativiteten, vektlegges mer den prosessen som personen selv utvikles gjennom. Bare personen selv vet om han/hun opplever produktet som nytt og spennende. For å få dypere innblikk i deres betakreativitet er det nødvendig å kommunisere med personen om det som er blitt utført (Haabesland og Vaavik 2004).

2.3.6 Det kreative miljø

Alle de påvirkninger vi til enhver tid er utsatt for, utgjør vårt miljø. Miljøet består av ytre rammer som fysiske omgivelser der trivsel og kreativitet er avhengig av hvordan de ytre rammene fungerer. Forhold i det fysiske miljø er viktige faktorer som romstørrelser og tilknytning til allrom, lett tilgjengelighet til materialer og redskaper. (Haabesland og Vaavik 2004).

Kreativitet er ikke et talent som er forbeholdt de spesielt begavede. Skjørten (2001) påpeker at miljøets betydning er viktig for utvikling av den enkeltes kreativitet. Kreativitet kan vanligvis utvikles hvis det gis muligheter i miljøet. Miljø og omgivelser er av betydning for å fremme eller hemme kreativitet. Miljøets holdninger til å ta sjanser og våge å gjøre ting annerledes er viktige faktorer i utvikling av kreativitet. Et godt følelsesmessig klima preget av sjenerøsitet og toleranse gir trygghet og er essensielt for fremming av kreativitet. Utrygghet og angst for å mislykkes kan virke hemmende på kreativiteten.

Gjennom lek utforsker man og finner frem til nye løsninger. Kaufmann sier om lekenhet; *”Lekenhet er da også noe som karakteriserer kreative personer, og vi ser lett hvilken funksjon dette kan ha. Å leke er å utforske ting, og det er nødvendig for å finne frem til nye ideer”* (Kaufmann, 2006;73) Kaufmann viser videre i sin bok til annen forskning at kreative arbeidsmiljøer er karakterisert av at de tillater en god del lekenhet og utforskning.

Miljøets betydning og en kultur preget av glede og mot er essensielt i den kreative prosessen (Juell, Norskog, 2006; Kaufmann, 2006).

Gjennom dette teorikapittelet har jeg med min for forståelse bygget opp komponenter som jeg ser nødvendig i forhold til kreativitet som et middel for å fremme vekst og utvikling for mennesker med utviklingshemming

3 Forskningsdesign og metode

For å finne mulige svar på hvordan kreative aktiviteter i et godt miljø kan utvikle mennesker med utviklingshemming sine iboende ressurser, har jeg brukt en kvalitativ undersøkelse med vekt på intervju i en bedrift der fokuset er på kreativitet i samhandling med andre. Dette er det gode eksempel fra en inkluderende arbeidsdrift der de har jobbet med kunstneriske aktiviteter og mennesker med utviklingshemming i flere år.

Jeg vil i dette kapittelet presentere den metodiske tilnærming, design og instrumenter, vitenskapsteoretisk utgangspunkt, forberedelse av undersøkelsen, gjennomføring og innsamling av informasjon ved hjelp av intervju, etiske hensyn som er ivaretatt, bearbeiding av materialet, reliabilitet og validitet og mulighet for generalisering.

3.1 Metodisk tilnærming, design og instrumenter

Valget av forskningsmetode bestemmes blant annet ut fra forskningsspørsmål, hvilke data man vil samle inn og hvordan man vil analysere det.

For bredest mulig å kunne belyse forhold som kjennetegner et kreativt miljø som kan føre til vekst og utvikling for den enkelte, har jeg i oppgaven benyttet en kvalitativ metode med en fenomenologisk tilnærming med vekt på intervju. Intervju som begrep betyr en utveksling av synspunkter mellom to personer som snakker om samme tema. (Befring, 2002; Dalen, 2004; Fog, 2004; Kvale, 2007; Vedeler, 2000).

For å få best mulig svar på mitt forskningsspørsmål, har jeg valgt å intervju 5 arbeidstakere med utviklingshemming for å kunne få finne ut av hva det gjør med de som mennesker å jobbe i et slikt miljø og hvilke holdninger de har til begrepet kreativitet/ å skape. I tillegg har det vært viktig å intervju arbeidsleder for å få utfyllende informasjon om stedets mål og arbeidsmåter og hva det gjør med den enkelte å jobbe i et slikt miljø.

Jeg har også vært på bedriften i en uke for en deltagende uformell observasjon, uformelle samtaler og studier av stedets mål. Det har vært viktig å få belyst dette fenomenet på ulike måter for å få innsikt i hvordan det i praksis gjennomføres og for å få så rike, varierte og valide data som mulig.

Formen på intervjuet vil bli et halvstrukturert intervju tatt opp på lydbånd for å sikre intervjudetaljene. Underveis vil jeg gjøre notater. Jeg bruker også meg selv i innsamlingen av data. Min kunnskap og for forståelse om fenomenet er med på å prege datainnsamlingen.

Formålet med intervjuet er at det skal fremskaffe et empirisk materiale som skal være fyldig, beskrivende og informativt i forhold til hvordan andre mennesker opplever sin egen livsverden. Forskningsintervjuet bygger på hverdagssamtalen og er en profesjonell samtaleform. Intervjuet er en forskningsmetode der samtalen har en struktur og et formål. (Kvale, 2007).

Et overordnet mål for kvalitativ forskning blir å kunne utvikle forståelse av fenomener knyttet til personer og situasjoner i deres sosiale virkelighet (Dalen, 2004). Gjennom uformell observasjon og deltagelse, får jeg innsyn i deres kontekstuelle verden. Ved hjelp av intervju får jeg deres egen stemme på hvilken betydning skapende aktiviteter og et kreativt miljø har for dem, i forhold til deres personlige vekst og utvikling.

Det har vært viktig for meg å frem informantenes egen stemme i dette prosjektet. Begrepet livsverden (Dalen 2004), belyser akkurat denne dimensjonen. For å få innsikt i mine informanternes erfaringer og opplevelser rundt tema, må jeg få de til å fortelle meg hvordan de opplever dette. Livsverden er et viktig ord innen den kvalitative forskningen da begrepet fokuserer på opplevelsedimensjonen og ikke bare på beskrivelser av hvilke forhold de lever i.

Å velge en kvalitativ studie med hovedvekt på intervju, har vært en god måte for å få frem hvordan mennesker med utviklingshemming selv opplever å være på et slikt sted med vekt på kreative og skapende aktiviteter og hva det gjør med de som mennesker å være i et slikt miljø.

3.2 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt

Det som står i sentrum av det kvalitative forskningsintervjuet er den postmoderne tenkingen, hermeneutikken, fenomenologien og dialektikken (Kvale 2007). Målet er å utvikle forståelse, innsikt, forklaringer og tolkninger (Wormnæs, 2006) ved studier av forståelse (fenomenologi) og meningsformidling (hermeneutikk).

3.2.1 Fenomenologi

Fenomenologi er læren om det som kommer til syne. *"Et fenomenologisk perspektiv fokuserer på personens livsverden. Det er åpent for intervjupersonens erfaringer, fremhever presise beskrivelser, forsøker å se bort fra forhåndskunnskaper, og søker etter beskrivelsens sentrale betydninger"* (Kvale 2007:40). Hovedemnet for fenomenologien er først menneskets bevissthet og erfarenhet, deretter den menneskelige livsverden som påvirker den menneskelige handlingen. Fenomenologi er et forsøk på direkte beskrivelse av fenomenet.

Formålet med denne studien er å få innblikk i informantenes egne subjektive opplevelse av hvordan de opplever å jobbe i et kreativt miljø med kreative aktiviteter og hva det gjør med deres identitet. Fenomenologi er et forsøk på å gi direkte beskrivelser av fenomenet, de faktorer som fremmer vekst og utvikling hos mennesker med utvikling i et kreativt miljø.

3.2.2 Hermeneutikk

Hermeneutikk betyr fortolkningslære. *"Samtidig med at vi oppfatter noe, fortolker vi hele tiden inntrykk. Sentralt i hermeneutikken er at deler må forstås i lys av den helheten de hører hjemme i, og delene får forskjellig mening avhengig av slags helheter de fortolkes i"* (Wormnæs 2006). En prosess som veksler mellom å se helheten og studere enkeltdeler kalles den hermeneutiske sirkels metode, anvendelig når oppgaven er å forstå, tolke og finne mening og hensikt. (Wormnæs, 2006). Gadamer (i Dalen 2004) legger erfaringsbakgrunn, forforståelsen, til den hermeneutiske sirkel. Mine holdninger vil være påvirket av dette og kan samtidig endres gjennom ny læring.

Filosofisk hermeneutikk har som formål å øke betydningen av å få fram ulike aspekter med det fenomenet man studerer (Kvale 2007). Eksempler i forhold til min oppgave kan være å stille spørsmål som: Hva har det gjort med deg som person å jobbe på dette stedet med kreative aktiviteter?

Gjennom en kombinasjon av fenomenologiens krav om å la fenomenet framstå mest mulig på egne premisser, og den hermeneutiske sirkelens innebygde henstilling om å veksle mellom refleksjon og erfaring, del og helhet, forforståelse og erfaringstolkning, kan fenomenologi og hermeneutikk bidra til å gi så pålitelige, nøyaktige og grundige data som mulig i min kvalitative datainnsamling. Det er i tillegg en god innfallsvinkel i analyse av det innsamlede datamaterialet.

3.3 Forberedelse av undersøkelsen

I prosjektarbeid i gruppe første år på masterstudiet, fikk jeg stifte bekjentskap med det kunstneriske arbeidsstedet som i denne oppgaven er det gode eksempel på hvordan de har klart å ta vare på, integrere og utvikle hele mennesket på en arbeidsplass tilrettelagt for mennesker med spesielle behov. Det var da naturlig for meg å ta kontakt med stedet for å høre om de var villige til være med på mitt forskningsprosjekt.

3.3.1 Innhente samtykke

Mine kriterier for informanter var å intervju voksne mennesker med lett grad av utviklingshemming. Jeg ble frarådet å intervju mennesker med utviklingshemming over 18 år, da dette kunne skape vanskeligheter for meg i forhold til deres egen samtykkekompetanse. Det viste seg at den frykten var ubegrunnet, men disse hentydninger i forkant gjorde at jeg ble meget bevisst de etiske sider ved å intervju mennesker med utviklingshemming.

Jeg valgte tidlig å ta en telefonkontakt med Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatilsyn/ NSD (NESH publikasjon 2006) for å avklare mennesker med utviklingshemming sin egen samtykkekompetanse. Jeg fikk til svar at dette ikke skulle være noe problem så lenge de ble vurdert som samtykkekompetente av pårørende og ansatte ved stedet. Jeg hadde telefonkontakt med Regional komite for medisinsk forskningsetikk, der jeg fremla mitt prosjekt. De mente at ut fra mine opplysninger så er prosjektet ikke fremleggelsespliktig. Utvalget mitt, som er mennesker med lett grad av utviklingshemming, ble valgt for å sikre deres samtykkekompetanse. Jeg fikk NSD sin tillatelse til å ta kontakt med stedet for å undersøke om de hadde mulighet til å ta meg i mot. Etter skriftlig henvendelse med informasjon om min studie, fikk jeg positivt svar og en kontaktperson blant arbeidslederne.

For å kunne innhente samtykke fra de involverte måtte prosjektet godkjennes av NSD. Godkjenningen sikret at alle formelle krav til prosjektet ble oppfylt.

Leder tok deretter førstegangskontakt med utvalget. Jeg valgte å gjøre det slik med hensyn til personvern og at leder må i hvert enkelt tilfelle vurdere hvem av de med lett utviklingshemming som har samtykkekompetanse.

Jeg ble invitert med på en uformell observasjonsdag. Jeg ble der introdusert for de som var blitt valgt ut etter mine kriterier og forespurt å være mine informanter. For å sikre deres

samtykkekompetanse og at de forstod hva dette gikk ut på, hadde jeg et muntlig felles informasjonsmøte den dagen, med alle som var interessert. De fikk også med seg et følgeskriv som ga generell informasjon om prosjektet. Anonymitet og retten til å trekke seg fra prosjektet når som helst ble spesielt fremhevet. Følgeskrivet vedlagt samtykkeerklæring, skulle tas med hjem og leses sammen med pårørende. Av alle de som møtte opp, var det fem som samtykket til intervju. Samtykkeerklæringene ble returnert meg før intervjuene startet. Vedlegg 1 og 2.

3.3.2 Utvalg av informanter

Utvalget består av 2 informantgrupper. Mine informanter er 5 arbeidstakere med utviklingshemming. I tillegg har det vært viktig å intervju arbeidsleder for å få utfyllende informasjon om stedets mål og arbeidsmåter og hva det gjør med den enkelte å jobbe i et slikt miljø.

3.3.3 Intervjuguide

I en kvalitativ forskning der intervju blir brukt som metode, er det vanlig med en intervjuguide. Båndopptak av intervjuene sikrer intervjudetaljene. Basert på teori og empiri, uformell observasjon og egne hypoteser, utviklet jeg i forhold til min problemstilling en semistrukturert intervjuguide med åpenhet for å fange opp informantgruppens ulike erfaringer. Spørsmålene ble systematisert etter tema, og med underspørsmål for å få utdypende informasjon. Jeg har lagt vekt på at informantene skal kunne snakke fritt innen hvert tema.

Når det gjelder spørsmål for intervjuet, så er det viktig at jeg stiller slike spørsmål som åpner informanten slik at hun eller han forteller med sine egne ord. Det informantene forteller meg i tillegg til intervju med arbeidsleder, studier av stedets mål og observasjoner i forkant, kommer til å være det datamaterialet som skal bearbeides senere. (Dalen, 2004)

Det var ikke bare nok for meg å ha kjennskap til det fenomenet som skulle studeres gjennom litteratur og teoretiske studier. Gjennom å oppholde meg i det miljøet der intervjuet skulle gjennomføres, fikk jeg mye informasjon og en anelse om hva intervjupersonene kom til å snakke om (Kvale 2007). Vedlegg 3 og 4: Intervjuguide for arbeidsleder og for arbeidstakere.

3.3.4 Prøveintervju

Prøveintervju var vanskelig å gjennomføre da jeg hadde for få informanter. Løsningen ble å benytte studievenner for å sikre kvaliteten på spørsmålene i intervjuguiden. I tillegg har veileder gitt gode råd og tilbakemeldinger.

Jeg bestemte meg for å bruke mitt første intervju som et ”pilotintervju”. Da dette intervjuet fungerte godt i forhold til min semistrukturerte intervjuguide og ingen endringer ble gjort etter første intervju, inkluderte jeg dette intervjuet til undersøkelsen.

3.4 Gjennomføring av intervju

Avtale om tid og sted, ble gjort i samarbeid med arbeidsleder, arbeidstaker og meg selv den uken jeg var der for uformell observasjon.

Rekkefølgen på intervjuene er tilfeldig. De ble gjennomført i forhold til når det passet den enkelte. Intervjuene foregikk på et kontor der det var en del trafikk av folk som skulle hente ting. Dette lot ikke til å forstyrre informantene under intervjusituasjonen.

Jeg hadde fulgt hver av mine informanter noen timer til uformell observasjon i forkant av intervjuet. Dette gjorde at vi var litt kjent med hverandre på forhånd. Alle intervjuene ble innledet med litt småpratning for å skape en avslappet stemning.

Den semistrukturerte intervjuguiden gjorde at jeg stod relativt fritt i forhold til intervjuguiden. Den ble nærmest som en sjekkliste å regne for meg. Informantene var veldig gode på å formidle seg, og jeg fant da det uhensiktsmessig å forholde meg til rekkefølgen i min intervjuguide. Istedenfor å avbryte, passet jeg på og gå tilbake hvis vi hadde hoppet over et tema.

Informantene bar preg av å være komfortable med situasjonen og vant med at det kom mennesker utenfra for å få informasjon og inspirasjon om deres arbeidssted og kreative aktiviteter, noe som gjenspeilet seg i intervjusituasjonen.

Det ble benyttet to sett med intervjuguider; ett for arbeidsleder og ett sett for arbeidstakere. Intervjuguiden til arbeidsleder var noe mer nyansert enn intervjuguiden til arbeidstakere.

3.5 Etiske hensyn som er ivaretatt i prosjektet

Vitenskapelige arbeider stiller strenge krav til faktorer som informert samtykke, anonymisering og oppbevaring av innhentete opplysninger, samt innsynsrett og taushetsplikt for alle deltakere i prosjektet (Befring, 2000). I forhold til min studie, vil jeg se på det informerte samtykke, konfidensialitet og konsekvenser, noe som i følge Kvaale (2007), er det viktigste.

”Et informert samtykke betyr at informanten på forhånd skal orienteres om alt som angår hans eller hennes deltagelse i forskningsprosjektet” (Dalen 2004:112).

Når informantene gir et informert samtykke, innebærer det at de er informert om undersøkelsens overordnede mål, om hovedtrekkene i prosjektplanen og om mulige fordeler og ulemper med å delta i forskningsprosjektet. Informantene er inneforstått med at de når som helst kan trekke seg, selv om de har inngått avtale om å være med i undersøkelsen.

Hvordan ivareta intervjupersonenes **konfidensialitet** ble en viktig utfordring i prosjektet. Konfidensialitet innebærer at det ikke er tillatt å offentliggjøre personlige data som kan identifisere intervjupersonene. Alle personer som deltar i prosjekt har krav på full anonymisering og vern av privatlivet. Dette prinsippet gjelder selv om det jeg ser etter som fenomen i utgangspunktet fungerer svært godt. Arbeidsdriften er et profilert verksted med sine kvalitetsprodukter i kunst og håndverk, og kan være lett gjenkjennbar. Jeg har etterstrebet å skjule informantens identitet nok til at jeg kan ivareta deres anonymitet.

Min forskningsrapport kommer til å inneholde sitat der informanten kan komme til å kjenne seg igjen, men ettersom navn er forandret er det umulig for andre å finne den personen som ble sitert.

I forhold notater gjennom uformell observasjon, intervju tatt opp på diktafon og det transkriberte materialet, har dette vært nedlåst og utilgjengelig for andre gjennom prosessen. Etter undersøkelsens slutt, kommer materialet til å bli slettet og makulert. Dette innebærer også anonymisering i fremlegging av funn i rapporten.

Det finnes tre etiske aspekter av forskerrollen. Det er det vitenskapelige ansvaret, relasjonen til informantene og forskerens uavhengighet. Det vitenskapelige ansvaret er at prosjektet frembringer en kunnskap som er verdt å vite, der jeg som forsker setter søkelys på viktigheten

av å bruke kreative aktiviteter som et middel til vekst og utvikling hos mennesker med utviklingshemming.

Som forsker bør jeg være bevisst på min profesjonelle rolle. Jeg må hele tiden være meg bevisst de etiske aspektene ikke bare i starten av forskningen, men under hele prosessen.

Konsekvenser av mulige ubehag må vurderes. Det å sitte i et intervju kan oppleves ubehagelig for enkelte. Det har derfor vært viktig for meg å skape gode situasjoner og at jeg i intervjusituasjonen evner å justere meg etter informanten. Selv om jeg i denne oppgaven ser etter det som kjennetegner det gode kreative miljø og spør hva det gjør for den enkeltes vekst og utvikling, kan det være at informanten føler seg negativt belyst når de leser min rapport, noe som kan oppleves ubehagelig.

3.6 Bearbeiding av materiale

Intervjuene ble tatt opp på digital diktafon og overført til pc hvor de i etterkant ble **transkribert** av meg selv fra muntlig til skriftlig form slik at samtalen ble strukturert og bedre egnet for analyse. *”Når materialet struktureres i tekstform blir det lettere å få oversikt over det, og struktureringen er i seg selv en begynnelse på analysen”* (Kvale, 2007;105). Kvaliteten på intervjuopptakene var meget gode, noe som gjorde transkriberingen enklere. Intervjuene ble stort sett transkribert fra direkte tale. Ved sitering kommer jeg til å renskrive dette for å unngå stigmatisering av informantene, da intervju fra direkte tale kan virke noe usammenhengende.

Transkripsjonen innebærer etiske spørsmål jeg måtte ta stilling til underveis. Noen av mine intervjupersoner gjorde det klart at enkelte tema ikke skulle tas med i min oppgave, men de hadde et behov for å fortelle om dette. Båndopptaker kunne stå på. Dette behandlet jeg lojalt i transkriberingen ved å utelate de utsagnene der vedkommende ber meg la være. Dette kan forringe validiteten på mine funn noe, men dette var nødvendig for å være lojal mot informantens valg.

3.6.1 Analyseprosessen

Analyseprosessen begynner tidlig i en kvalitativ forskning. Prosessen begynte allerede da jeg kom inn døren til stedet og hadde en uformell deltagende observasjon med hver enkelt av de

jeg skulle intervjuer. Som forsker iakttok og observerte jeg under intervjuet. Disse observasjonene noterte jeg i hukommelsen og på papir. Notatene hadde en analytisk verdi og ble brukt under analysen. Når materialet ble transkribert, ble også de observasjoner og notater jeg gjorde meg underveis, en begynnelse på analysen.

I analysen triangulerer jeg hovedsakelig det jeg har sett og hørt. Ved triangulering bruker jeg informasjon fra den uformelle observasjonen, intervjuer, uformelle samtaler og innsikt i stedets mål. I min studie triangulerer jeg ikke bare metoder for å få så valide data som mulig, men jeg triangulerer også ut fra min viten og forståelse om mennesker med utviklingshemming og av den kreative prosessen. All forståelse forutsetter en forforståelse eller forståelseshorisont. Det betyr at den omfatter meninger og oppfatninger vi har på forhånd av det fenomenet som skal studeres. (Dalen 2004). Min forforståelse kommer fra utdanning innen kunst og håndverksfag, spesialpedagogikk, flere års arbeid med kunst og håndverk og mennesker med og uten utviklingshemming og relevant empiri og teori.

Jeg kommer i analysedelen til å veksle mellom min forforståelse av temaet, som igjen er bakgrunnen for mitt valg av teori og det innsamlede datamaterialet. Denne vekslingen er typisk for den hermeneutiske arbeidsmåten som kalles den hermeneutiske sirkel.

Dalen viser til Giorgi som har utviklet et analysesystem til bruk ved fenomenologisk analyse av materialet. Dette analysesystemet ser jeg er hensiktsmessig til bruk av analyse av mitt materiale. Analysesystemet består av fem trinn. *“Det første starter med et forsøk på å få en første forståelse av helheten. Deretter finner en frem til meningsbærende helheter eller temaer som så beskrives og fortolkes. I det femte og siste trinnet i analysen foregår en overordnet teoretisk tolkning av materialet”* (Dalen, 2004; 21).

Jeg brukte intervjuguiden for å kategorisere datamaterialet. Underveis var jeg åpen for å finne nye kategorier som dukket opp og som var relevante i forhold til min problemstilling.

I presentasjonen av funn er intervju av arbeidsleder og arbeidstakere i en fortellende form og flettet inn i form av rene sitater og enkelte ganger meningsfortetting. *“Meningsfortetting medfører en forkortelse av intervjupersonens uttalelser til kortere formuleringer. Lange setninger komprimeres til kortere setninger, hvor den umiddelbare mening i det som er sagt gjengis med få ord. Meningsfortetting medfører dermed en reduksjon av lengre intervjutekster til mer konsise formuleringer”*. (Kvaale, 2007; 125).

3.7 Reliabilitet og validitet

3.7.1 Reliabilitet

Reliabilitet har med forskningsfunnenes konsistens å gjøre. Kvaale tar opp reliabilitet som en del av intervjustadiet, transkripsjonsstadiet og analysestadiet (Kvaale, 2007). Jeg ser og hører ut fra min kunnskap og forforståelse. Min forforståelse og kunnskap kan være med å styrke reliabiliteten i denne undersøkelsen. På den annen side, kan det samme være med å prege analysedelen slik, at jeg ser det jeg vil se, for å få bekreftet mine hypoteser og problemstilling.

For å sikre reliabiliteten, har jeg forsøkt å ha så nøyaktige beskrivelser som mulig fra forberedelse til slutt for at andre skal kunne følge prosessen og ha tillit til at forskningen er utført for å kunne sikre reliabiliteten så langt det er mulig. Det er ingen andre som etterprøver transkriberingen av intervjuene og mine notater fra uformell observasjon, men forskningsmessig har jeg lagt opp til at det skal kunne gjøres.

Informasjon om informantene, hvilken sosial setting som foreligger, hvilke analytiske begreper som brukes, hvilke metoder som brukes i innsamling og analyse av materialet er vesentlig informasjon som kan være med og sikre kvaliteten på arbeidet som gjøres (Dalen 2004).

Avslutningsvis vil jeg referere til Kvaale (2007), som sier at mens det er ønskelig med en høy reliabilitet av intervjufunnene for å motvirke en vilkårlig subjektivitet, kan en for sterk fokusering på reliabilitet i analysen motvirke kreativ tenking og variasjon.

3.7.2 Validitet, pålitelighet og generalisering

Validitet handler om de overordnede spørsmål, og om jeg har fått de resultater jeg har søkt å finne (Befring, 2002), og om jeg har undersøkt det jeg hadde ment å undersøke. Jeg bruker flere metoder for å kunne få så valide data som mulig.

Gjennom hele forskningsprosessen er det viktig å etterprøve og spørre seg om det er relevant i forhold til hva en ønsker å finne ut av. Det gjelder alt fra problemstillingen, om den er et godt redskap for å finne svar, om utvalget er relevant, om datainnsamlingen er nyttig til det formål jeg har tenkt, til teoretiske referanserammer, analysestrategi og presentasjonsform.

Dalen skriver at de fem kategorier Maxwell anvender i sin drøfting av validitet er; ”*deskriptiv validitet, tolkningsvaliditet, teoretisk validitet og generalisering og evalueringsvaliditet*”.

Dalen (2004;104).

I forhold til **deskriptiv validitet** og **tolkningsvaliditet**, vil jeg som Befring gjøre mitt beste for å ”*utforme intervjusituasjonen slik at den kan gi informasjonar med maksimal reliabilitet og validitet*” Befring (2002;163). For å få god reliabilitet og validitet må intervjuguiden være godt gjennomarbeidet og strukturert og gi rom for allsidige spørsmålsstillinger og registreringsformer. Tilnærmingen med så åpne spørsmål som mulig gjør at jeg må etterstrebe og være nøyaktig i innsamlingen og beskrivelsen av datamaterialet. Som forsker må jeg påta meg rollen som referent for mine informanter og beskrive hendelsesprosessen så nøyaktig som mulig.

Validiteten kan sikres ved hjelp av lydbåndopptak i intervjusituasjonen. En forutsetning for en senere tolkning er at det foreligger valide, rike og fyldige beskrivelser fra mine informanter. I intervjusituasjonen må jeg være bevisst den hermeneutiske sirkel og fange opp tanker og følelser som dukker opp og stille oppfølgende spørsmål.

For å styrke undersøkelsens troverdighet, validiteten, kan triangulering være et godt redskap. Ved triangulering kan en enten bruke flere datakilder eller flere metoder, eller benytte flere kilder, informanter, eller data fra ulike tidsintervall. Jeg triangulerte informasjon fra den uformelle observasjonen, intervjuer med arbeidsleder og arbeidstakere, uformelle samtaler og innsikt i stedets mål.

Jeg valgte uformell deltagende observasjon i forkant av intervjuene. Dette for å kunne støtte opp under det som informantene sier og styrke validiteten i informantenes utsagn. Jeg bruker også intervju med arbeidsleder for å styrke informantenes utsagn og få så valide data som mulig.

I intervjusituasjoner kan det være lett at informantene kan ”please” intervjuer. I intervju med arbeidsleder tar jeg opp dette validitetsspørsmålet, om det de sier til meg er noe de har blitt fortalt eller om det er noe som kommer innenfra som er positivt integrert.

I analysen tar jeg utgangspunkt i de uformelle observasjoner og uformelle samtaler med arbeidsleder og arbeidstakere, studier av stedets verdier, arbeidsmåter og mål og transkriberinger av intervjuer. Jeg kommer også til å se etter om de kategorier jeg finner,

stemmer overens med stedets mål og verdier. I analysen kommer jeg til å veksle mellom å gå tilbake til intervjuene på lydbånd og de skrevne transkriberinger. Dette for å styrke validiteten. (Dalen, 2004).

I denne undersøkelsen er svarene sammenfallende med empiri og tidligere forskning. Dette er noe som kan være med og styrke mine funn. Svarene sammenfaller også med kunnskapsløftet, arbeidslivets og stedets grunnleggende mål og intensjoner. Svarene er gjennomgående positive i den forstand at miljøet fremmer den enkeltes vekst og utvikling. Svarene fra arbeidstakere og arbeidsleder er også sammenfallende. Alt dette er med å belyse viktige faktorer som fører til vekst og utvikling for mennesker med utviklingshemming.

4 Presentasjon analyse og drøfting av funn

I følgende kapittel presenteres datamaterialet fra undersøkelsen. På mitt forskningssted og med alt annet som omhandler kreativitet, så går alt inn i hverandre som en helhet. For å kunne drøfte mine funn, har jeg delt de opp i tema som tar utgangspunkt fra intervjuguiden.

Temaene er: 1) Stedets grunnleggende mål og arbeidsmåter. 2) Kreativitet / å skape. 3) Den kreative prosess, miljø og produkt. 4) Jeg har i tillegg et tema hvor jeg presenterer konklusjon og refleksjoner, validitet av informantenes utsagn samt informasjon som verdifull, men vanskelig å sette inn under bestemte tema.

Funn, analyse og drøfting har jeg valgt å gjøre sammen. Jeg finner det mest naturlig å gjøre drøftingen fortløpende, fordi jeg opplever at funnene henger veldig sammen og for å unngå for mye gjentakelser. Alt som omhandler kreativitet er integrert i hverandre. Når jeg velger å gjøre dette, kan det også gjøre det lettere for mine informanter å lese.

Funnene blir drøftet opp mot teori og stedets mål. Alle emnene jeg omhandler er sterkt koblet til hverandre, og siden de skrives ned i en viss rekkefølge, betyr det ikke her hierarkisk viktighet. Jeg ønsker at leseren ikke skal tolke at for eksempel 4.1 er viktigere enn 4.2.

4.1 Stedets grunnleggende mål og arbeidsmåter

4.1.1 Stedets grunnleggende filosofi

I dette kapitlet beskriver jeg først den kontekstuelle rammen. Jeg refererer til samtale med arbeidsleder for å gi et bilde av stedets mål, hvordan de driver stedet og hva som er spesielt med denne arbeidsplassen.

Et av mine underspørsmål i forhold til problemstillingen er; **Med hvilke mål og midler har de på mitt forskningssted klart og lage en kultur med kreative aktiviteter i fokus som omfavner hele mennesket, og som fokuserer på ressursene og det unike i hvert menneske?** Samtale med arbeidsleder, innsikt i stedets mål og mine observasjoner kan gi en del svar på mitt spørsmål. Jeg tar også opp dette spørsmålet senere i oppgaven i forhold til informantenes utsagn.

Verkstedet er et arbeidssted, organisert som et privat, selvrevet kooperativ. Arbeidstakerne på stedet er kunstnere med ulike grader av utviklingshemming, ulike syndromer eller psykiske lidelser. Ut fra mitt spørsmål til arbeidsleder om hva som er virksomhetens grunnleggende mål, sier hun at de har to bein å stå på. Det ene er estetikken og produksjonen som er høykvalitetsprodukter innen kunst og håndverk. Og det andre er tilretteleggingen som inkluderer omsorg. **Hovedmålsettingen** kan da ifølge arbeidsleder formuleres som å tilrettelegge arbeid for mennesker med ulike muligheter og behov på grunn av deres funksjonshemminger. Deres verdier og mål er: **Kjærlighet, Kreativitet og Ansvar**. Stedets motto er: **Frie former. Friske farger. Hele mennesket i arbeid**. Stedet har som mål å utvikle den enkeltes ressurser. Visjonene er å fremme utvikling og vekst for mennesker med og uten funksjonshemminger.

Byggesteinen er grunnideen om at alle som jobber der skal gjøre det fordi de trives med kreativt arbeid. Målet er å ha en ordentlig jobb for alle og å skape en kultur hvor alle trives. Stedet jobber ut fra lagfølelse og tanken om teams betydning der bevisstheten om felles mål er avgjørende og en grunnfestet følelse av at når alle tilhører et lag, er sannsynligheten større for å score på samme mål.

Kulturen de har utviklet gjennom årene er en unik arbeids- og læringskultur. Alle på stedet jobber sammen med mye eller lite bistand avhengig av behov, og produserer kunst og design kjennetegnet av originalitet og fargeglede, et samarbeid som gir produktene særpreg. På stedet sees forskjellighet på som nødvendig for egenvekst, samarbeid og helhetstenking.

Blandingen av målgrupper og vektlegging av forskjellighet hos den enkelte som person og de enkeltes unike bidrag og uttrykksformer, gir gode resultater både for hver enkelt arbeidstaker og produktene.

Stedet har ulike verksteder der de utformer sine produkter. Disse er keramikk / porselen, lysstøperi, grafisk verksted med tekstilmaling, tekstiltrykk og farging av tekstiler, toveverksted, søm, smykker, strikkeverksted og maleverksted med ulike maleteknikker. Malerier og tegninger brukes til design på tekstil, kort, bilder og kalendere. Arbeidstakerne ruller på de ulike verksteder etter ønske og behov.

Arbeidsmåten for utvikling av ideer og produkter er seminar, tema og inspirasjonskvarteret. Arbeidsledere samles to ganger i året til seminar og planlegger neste tema. Valg av tema kan basere seg på noe arbeidslederne har sett og hørt blant arbeidstakere og velges ut fra best

mulig resultat. Noen av temaene som har vært tidligere er ”kelterne”, ”riddere”, ”kaffe og kokos” og ”helt på vidda”. Ifølge intervju med arbeidsleder brukes seminarene også som en kvalitetssikring for å sjekke ut og forsikre seg om at de faktisk gjør det de sier de gjør: *”Vi sjekker at vi forholder oss til det lille vi har av teoretisk nedfelt tankegang av mål og visjoner, at vi er i gang med det vi holder på med og at vi utvikler det. Å sjekke oss selv med jevne mellomrom er noe av det aktive verdiarbeidet vårt”* (Intervju med arbeidsleder).

De jobber med ett tema i halvåret. Temaet blir presentert for arbeidstakerne i inspirasjonskvarteret der alle samles i fellesskap et kvarter hver dag. Inspirasjonskvarteret brukes til inspirasjon og ideutvikling rundt tema.

For å tilrettelegge for best mulig arbeidsmiljø og kreativitet for alle har arbeidsledere noe de kaller ”potten” hver morgen. Potten er arbeidslederens morgenmøte som fungerer som en kanal for arbeidsledere der de kan legge fra seg problemer, diskutere praktiske løsninger angående arbeidstakere, seg selv og hele driften.

Arbeidstakerne har arbeidstakermøte en gang i uken der de lufter ønsker og behov i forhold til sitt arbeidsmiljø. For mer private samtaler har de faste medarbeidersamtaler og en kontaktperson blant arbeidslederne de kan gå til når som helst hvis det er noe de trenger å snakke ut om.

4.1.2 Bakgrunnsinformasjon og motivasjon for å jobbe på dette stedet

Arbeidslederne på stedet har ulik utdannelse og bakgrunn; noen er kunstutdannet på høyt nivå med tillegg innen pedagogiske fag, mens andre er selvlærte. Felles for valg av arbeidssted, var en genuin interesse for å jobbe med mennesker i fellesskap og med kunst og håndverk.

De fleste søkte seg til stedet fordi de ønsket å gjøre noe med hendene. *”Og det er det jeg søkte når jeg søkte jobb, så ville jeg ha liksom... jeg ville ha veldig sosialt pluss, jeg ville gjøre noe med hendene”* (Intervju med arbeidstaker). Flere hadde gått på private skoler der de hadde jobbet mye med kreative aktiviteter. Noen hadde vært på andre arbeidsplasser der de følte de ikke fikk brukt seg selv fullt ut. En informant sa *”jeg hadde lyst til å bruke hendene til mer enn og bare pakke skruer”* (Intervju med arbeidstaker). Flere uttrykte at uforutsigbarhet og mangel på trygghet på tidligere arbeidsplasser, gjorde at de følte seg mistilpass og usikre.

Følelsen av og ikke kunne være tilstede med hele seg var gjennomgående. Informasjon om stedet hadde de fått gjennom sin skole, tidligere arbeidsplasser og blant venner.

Det er naturlig for mennesker å søke interessefelleskap, men barrierene for mennesker med utviklingshemming er større. Det finnes få kunstneriske arbeidsplasser av denne typen jeg har intervjuet som er tilrettelagt for mennesker med utviklingshemming.

Stedets filosofi sammenfaller med arbeidstakernes ønsker da de søkte seg hit; ønsket om å kunne få bruke seg fullt ut, gjøre noe med hendene, ha et meningsfylt arbeid som også er en sosial møteplass. Retten til å kunne velge selv og retten til meningsfylt arbeid sammenfaller og er i henhold til Grunnloven, § 110 (i Eskeland og Syse, 1992). Forpliktelsene som disse lovene legger til grunn, innebærer også og kunne ivareta menneskers egenart noe som i høyeste grad blir ivaretatt på dette stedet.

Å kunne få jobbe på et sted med meningsfullt arbeid ut fra den enkeltes interesse og behov var grunnen til at mine informanter søkte seg hit. På selve stedet har også arbeidstakerne valg i forhold til hvilke verksteder de ønsker å jobbe på. De rullerer på ulike verksted. Hvis noen ønsker å være på et verksted en lengre periode blir dette tatt opp i en samtale og imøtesett.

Filosofien og hovedmålsettingen ved stedet er i full grad med å ivareta alles egenart. Alles bidrag er verdifulle i prosessen mot det ferdige produkt og forskjellighet sees på som nødvendig for egenvekst, teamarbeid og helhetstenking.

4.2 Informantenes beskrivelser av kreativitet/ å skape

Kreativitet er en av stedets verdier. Hva de mener med kreativitet er i følge arbeidsleder gjennomdiskutert mange ganger blant arbeidsledere.

”Kreativitet for oss handler mye om å finne løsninger og å bruke fantasi og intuisjon og improvisasjonsevnen, altså fleksibilitet og åpenhet. Du kan ikke være særlig låst i forestillingene om hvordan ting skal være hvis du skal kunne være kreativ. Du må kunne ta de mulighetene som dukker opp og bruke dem, omsette dem. Så kreativitet er jo en veldig sann transformerende virksomhet på en måte. Du har noe og det skal bli noe annet. Eller det skal utvikles til noe mer enn det er...

Det er jo en bevegelse i selve det å måtte være eller skulle være kreativ. Det innebærer en bevegelse. Fra noe – til noe. Og det å finne løsninger i en gitt situasjon. At kreativitet betyr å lage et bilde er altfor snevert. Og det er altfor snevert sånn som vi definerer det her også” (Intervju med arbeidsleder).

Når arbeidsleder beskriver hva de på stedet legger i begrepet kreativitet, så er det med holdninger som gjenkjennes fra teori, den divergente tenkemåten (Guilford i Haabesland og Vavvik 2004). Originaliteten, improvisasjonsevnen, iderikdommen og fleksibiliteten som den divergente tenkemåten står for, er utpreget og gjenkjennes også i hverdagen på stedet.

En arbeidstaker nevner at kreativitet er å forme og lage ting. Hun nevner et slagord som er gjennomgående på stedet: *”Man skaper dritt om til gull”*. Med det forklarer hun at hvis det blir en feilvare av noe så hiver man det ikke, man gjør den om slik at det blir noe nytt og annerledes. *”Vi hadde jo et prosjekt her hvor vi skulle prøve å lage... du vet de der... som ble så små, så det ble vesker i stedet for. Å skape dritt om til gull, det er det vi sier til det”* (Intervju med arbeidstaker). Hun forteller at det er lite som blir kastet av rester på stedet. Hun forklarer hvordan de tar vare på alle stoffrester og lager nytt stoff av det. *”Og da skaper vi noe nytt da, av det gamle”* (Intervju med arbeidstaker).

Når en arbeidstaker beskriver kreativitet fra slagordet *”vi skaper dritt om til gull”*, viser hun til en av de grunnleggende holdninger om at ingenting kastes og alt kan brukes. Det kan tyde på at stedets grunnleggende holdninger og det de har opplevd, lært og blitt fortalt er blitt positivt integrert i denne arbeidstakeren.

Når Rand (1981) nevner ”nytt” og ”originalt” i sin definisjon der produktet nødvendigvis ikke trenger være nytt, men kombinasjon av allerede eksisterende produkter eller en ny anvendelse, så er det akkurat dette en arbeidstaker utaler her: *”Vi lager dritt om til gull”*. Rand sin definisjon samsvarer her med stedets holdninger til kreativitet som gjennomsyrrer hele stedet og gjenkjennes i arbeidshverdagen og alle verksteder på stedet.

Arbeidstakerne oppfatter begrepet kreativitet og det å skape på ulike måter. En informant mener at vi alle er kreative og har en spire av kreativitet i oss: *”Jeg tror at alle folk i verden har en liten sånn spire i seg, en liten sånn blomst på en måte. De har fantasien og de har kreativiteten i seg, og så er det måten du får ut kreativiteten på... Man bruker det på forskjellige måter”* (Intervju med arbeidstaker). Dette sitatet sammenfaller med Vygotskys (Vygotsky, 1995) teori om at alle er kreative.

Noen av mine informanter hadde ingen klar bevissthet på hva kreativitet betydde, men å skape var et begrep som var kjent for alle. Flere arbeidstakere syntes kreativitet var et vanskelig ord, men i intervjuet derimot, kom det frem at miljøet og inspirasjonskvarteret inspirerte arbeidstakerne til den divergente tenkemåten der originaliteten og fleksibiliteten var fremtredende. Et eksempel på dette er der en arbeidstaker beskriver i intervjuet hvordan han løser et problem med å tegne en mygg som skal skjæres ut som smykke senere. En problemløsningsmåte som viser at vedkommende har fantasi og fleksibilitet og evne til å se muligheter isteden for begrensninger.

Flere arbeidstakere mener at kreativitet er å skape noe og bruke hodet og fantasien.

”Kreativitet er å lage noe. Skape noe. Da tenker jeg på kunst. På bilder. Farger, tenker jeg. Når du for eksempel har et ark foran deg og skal begynne å tegne, da må du bruke hodet ditt. Det er veldig viktig. Da bruker jeg liksom hjernen. Da begynner det å banke og dunke og tenke liksom sånn; nå skal jeg tegne, ikke sant. Og så kommer det av seg selv med blyanten og så tegner man. Og så må man tenke farger, ikke sant. Fargekombinasjoner. Så det jeg pleier å gjøre, er at jeg klipper ut et lite ark eller noe sånt, og så har jeg forskjellige farger og så prøver jeg å kombinere de fargene sammen” (Intervju med arbeidstaker).

”Når jeg bruker hodet så er det fantasien jeg bruker. Man må tenke med hodet. Altså hvis du sier drage ikke sant, da må jeg tenke hva er drage? Hvordan ser en drage ut? Ikke sant. Da må jeg tenke.. den har vinger, den har skarpe tenner, den har hud. Jaa.. Og hvor bor den hen. Bor den i fjellet kanskje? Slike tanker får jeg i hodet mitt da” (Intervju med arbeidstaker).

Mine funn viser at kreativitet forbindes med fantasi. Kreativitet er her i tråd med Vygotsky som mener den kreative evnen kan kalles for fantasi. (Vygotsky i Lindquist 2006).

Kreativitet er fantasi og at de *”bruker hodet”* som flere informanter uttalte. Å bruke hodet og hjernen her, tolker jeg som at de bruker både den høyre hjernehalvdelen der fantasien har sitt opphav; den divergente tenkemåten og den venstre hjernhalvdel som er den logiske delen. De to sitatene ovenfor forteller meg at de bruker fantasien og lar det strømme på med fantasi og innfall; den divergente tenkemåten, og bruker den konvergente tenkemåten, den logiske tankegang og logiske delen av hjernen til støtte for fantasien og kreativiteten. Dette sammenfaller med teori om kreativitet; man bruker både divergente og konvergente tenkemåter når man skaper (Haabesland og Vaavik 2004).

En arbeidstaker mener kreativitet er å ha noe å gjøre og å lage ting. *”Jeg strikker jo ganske mye når jeg er på strikken”* (Intervju med arbeidstaker). Hun sier videre at det som er mest kreativt, er å være på det grafiske verkstedet der man kan velge om man vil male, tegne, stryke eller skylle.

Mens de fleste forsto begrepet i forhold til å skape noe nytt fra seg selv, eller fra allerede eksisterende produkter (Rand, 1981), forstår denne informanten begrepet kreativitet i forhold til å strikke mange meter og produsere mye i løpet av en dag. Denne oppfatning av kreativitetsbegrepet er jeg ikke enig i. Dette er ikke i forhold til kreativitetsbegrepet og hva bl.a. Vygotsky (1995) og Rand (1981), sier om dette. Rand sier at det som er kreativt for et menneske, ikke trenger å være kreativt for et annet. Kreativitet er et subjektivt begrep (Skjørten, 1998 og 2001; Vygotsky, 1995). Å produsere metervis av stoff, er imidlertid ikke i forhold til det som defineres som kreativt.

På dette arbeidsstedet er den kreative prosessen et viktig aspekt frem til det kreative produkt, men noen av prosessene frem til produktet bygger på stadige gjentakelser som ligger på produksjonsstadiet. Arbeidstakeren som strikker metervis av stoff er ikke kreativ, men produserer slik at det kan skapes kreative produkter av stoffet etterpå.

Valgmulighetene finnes på stedet for den som ønsker å strikke metervis av stoff og den som ønsker å skape noe nytt fra seg selv gjennom kreative aktiviteter. Samme informant som henviste til å strikke som kreativt, sier videre at det som er mest kreativt, er å være på det grafiske verkstedet der man kan velge om man vil male, tegne, stryke eller skylle. I observasjon viste denne personen stor kreativitet og skapte noe nytt fra seg selv på malerverkstedet der hun malte et unikt bilde. Når denne personen skaper nytt fra seg selv på malerverkstedet, og samtidig refererer til å strikke metervis av stoff som kreativt, kan dette tyde på at kreativitetsbegrepet er uklart og blir brukt tilfeldig.

4.3 Den kreative prosess, miljø og produkt

Den kreative prosess og det kreative produkt er sterkt forbundet med hverandre på stedet, og ifølge arbeidsleder er prosessen like viktig som produktet. Produktet er på stedet avhengig av prosessen og miljøet. Derfor har jeg valgt å behandle prosess, miljø og produkt i samme kapittel.

Mitt forskningsspørsmål er: **Hvordan kan kreativitet, et kreativt miljø, kreative prosesser og skapende arbeid i samhandling med andre, være med å skape vekst og utvikling hos voksne mennesker med utviklingshemming?**

Dette i forhold til å dra fordeler av en styrket identitet som ikke er knyttet til det å være utviklingshemmet, men til å være menneske og til å delta i positive aktiviteter i et positivt miljø der de oppnår anerkjennelse. Informantenes stemme i neste kapittel kan være med og gi svar på dette.

4.3.1 Den kreative prosess og produkt

Kunst og håndverkproduktene sees her som det synlige og konkrete resultatet av det bakenforliggende og viktigste arbeidet som utføres; utvikling og realisering av enkeltmenneskers potensial. Dette gjøres ved å fokusere på muligheter og ressursene og hos arbeidstakerne og gjennom omsorg, uttrykk, kunst og kunnskap foredle det gode i mennesket. Jeg refererer til en arbeidsleder som sa: *”Det vi lager er ikke ting, men mennesker, og midlet er å lage ting sammen”* (Uformell samtale med arbeidsleder).

Dette samsvarer med min teori om den kreative prosess: *”Enhver aktivitet på indre eller ydre plan er en kreativ prosess, for så vidt den beforder den enkeltes utvikling”* (Bach 1972 sitert i Skjørten, 1981; 60). Å kunne forme seg selv og yte sitt originale bidrag til fellesskapet er en menneskerett som bidrar til den enkeltes utvikling og en berikelse for samfunnet.

”Det å være i en skapende prosess betyr bevegelse, det betyr å være levende på en eller annen måte” ... ”Proessen er kjempeviktig, det er jo det som er morsomt, det er det som er livet her, og så blir det produkter av det sånn at noen ganger oppigjennom så har vi sett produktene som et biprodukt, men de er jo ikke det, for vi holder fast ved at det skal være kvalitetsprodukter” (Intervju med arbeidsleder).

I følge arbeidsleder er arbeidstakere klar over produktenes unikhet da det er grundig gjennomarbeidet og integrert i kulturen at flere jobber på samme produkt. Hvert enkelt menneskes uttrykk er unikt, og på stedet utnytter de dette og bruker alle sine uttrykk i prosessen mot å skape et produkt. En arbeidstaker uttrykker også dette:

”Det som er så fint med jobben det er at vi er forskjellige, og vi kan forskjellige ting. Og sammen blir det et produkt, ikke sant. Det er det som er så fint at vi gjør ting sammen. For alle tegner jo ikke sånn som jeg. Alle tegner jo forskjellig, og når man da setter sammen de tingene, så blir det et veldig fint produkt. Det er det som gjør stedet her veldig spesielt det at vi er forskjellige” (Intervju med arbeidstaker).

Kreativiteten er utviklet i fellesskap og inspirasjonskvarteret er det viktigste forum i den kreative prosessen. For å gi et bilde av prosessen med å jobbe på hverandres produkt, gjengir jeg et sitat fra arbeidstaker:

”Det er litt artig å male. For det er noen andre som maler over og så begynner jeg å male over det de har malt også. Det er litt morsomt da, så det blir litt spennende å se på fredag da når jeg kommer tilbake om det er malt over det jeg malte på forrige gang. I begynnelsen var det litt dumt, men nå har jeg vent meg til det. Men det er litt artig å se når det er utstilling da. Hvor bra det egentlig har blitt. På markedet vi har hvert halvår kjente jeg igjen det jeg selv hadde malt. Det er litt artig” (Intervju med arbeidstaker).

Arbeidsleder presiserer at produktene ikke er tilfeldigheter som ramler ut av dem bare fordi de har det gøy. Prosessen mot produktet er viktig, og for arbeidsledere handler det mer om å delta og være kreativ på mange flere områder enn de ville ha gjort hvis de stod i sitt eget atelier. De må være kreative på hvordan de tilrettelegger for en annen, og på hvordan de får det til å fungere sammen med personer med ulike behov. Dette skal ifølge arbeidsleder flettes sammen til noe som fungerer ikke bare i produksjon, men også sosialt. Det har blitt det de kaller en kultur, måter å være sammen på. Dette krever ifølge arbeidsleder masse kreativitet fra alle arbeidsledere. Det er fordelt i alt de gjør, i alle valgene de må ta i løpet av en dag.

I prosessen mot produktet kommer arbeidslederes fagkompetanse inn. Det handler om å være tilstedeværende, se og plukke opp ideer som kanskje noen har gjort med venstrehånda i en pause eller på baksiden av et papir. Arbeidslederes faglige utfordring er å se kvaliteter der de dukker opp og finne ut hvor det er ting å utvikle. Det er ifølge arbeidsleder hennes del av det samarbeidet mot å skape et produkt. Arbeidsledere blir transformatoren og en pusher, en som drar ting videre og også en som kvalitetssikrer i den andre enden. Når et produkt er på vei til å bli noe, slutter det å være likegyldig akkurat hvordan formen er. Da begynner finslipingsdelen som ofte krever fagkunnskap. Sitat fra arbeidsleder beskriver dette godt:

”Hvis vi ser på tegninger og sånn, de er jo så rå. Og noen skal få lov å være det, fordi de er så flotte som de er og så unike som de er. Mens andre igjen må bearbeides på en eller annen måte... og kanskje legges på nytt igjen etterpå og trekkes inn og ut og; kanskje må en annen person inn på et produkt som noen har begynt på... for å få akkurat det som skal til for at det løftes fra noe vanlig til noe unikt. Så det er liksom sånn evig pågående smak, lukt, syn og fantasi, eller forestillingsevnen sånn at du har den evnen til å se et produkt i noe som er fremdeles bare et lite frø” (Intervju med arbeidsleder).

Noen ganger blir produktet ved stedet til ved at andre gjør noe overraskende som å klippe i stykker et ferdig produkt. Da blir det viktig å finne ut hva de kan gjøre med det. Ingenting skal gå til spille av materiale. Stedet baserer seg på alkymiens tankegang: *”Vi skaper dritt om til gull”*.

Arbeidsleder sier at i den kreative prosess er de veldig flinke til å slutte med ting når de ser og har følelsen at det ikke fungerer noe spesielt. De legger det til side og tar det opp igjen en annen gang i en annen situasjon og mer passende sammenheng. Det kan komme inn en ny person som ser på det fra en annen vinkel, og så er det i gang igjen. På huset er det både en vilje til å gå fra ting og til å ta igjen nye ting.

4.3.2 Inspirasjonskvarteret

På dette stedet er felles inspirasjon, utveksling av ideer og dialog essensielle faktorer i den kreative prosess. Hver dag i et kvarter samles samtlige medarbeidere i inspirasjonsrommet til det som kalles inspirasjonskvarteret. Inspirasjonskvarteret har ulikt innhold hver dag. Her synger, leker, danser, tegner og tøyser de fram kreativitet, humør og ideer til temaet de jobber med. Noen dager lager de en historie, der alle deltar med sine bidrag. Andre måter å få inspirasjon på er gjennom tegning i fellesskap, lek, ordspill, kunnskapsformidling og innhenting av informasjon om temaet. Dette er noen av de viktigste minuttene de har på stedet. Et kvarter om dagen, fem dager i uken, hele uken gjennom, små steg, men uten det står det stille. Det lekes, læres, øves og prøves i fellesskap. Her kommer ifølge arbeidsleder den pedagogiske helhetstanken til uttrykk. For at de skal kunne gi av seg selv og skape, er det viktig at de sørger for påfyll (inspirasjon). På stedet betyr det og få både mellommenneskelig sosialt og kreativt faglig påfyll.

Ifølge arbeidsleder er inspirasjonskvarteret mangedobbeltbunnet og fyller mange funksjoner og er et av de viktigste ben stedet har å stå på. Inspirasjonskvarteret gir inspirasjon og

mulighet for lek, kreativt uttrykk, utvidelse av begreper, kunnskapsformidling samhandling og kommunikasjon. De kommuniserer gjennom sang, frie improvisasjoner med instrumenter og lyd, drama og ordleker.

Arbeidsleder sier i intervju at de ikke tenker på kunst bare som en estetisk virksomhet, men også som uttrykksmiddel, da mange mennesker med utviklingshemming kan ha vanskelig for å uttrykke språklig hvem de er og hvordan de har det. Arbeidsleder understreker at de ikke driver med kunstterapi, men mener at all kunstnerisk virksomhet også er en form å uttrykke seg på. Mennesker som har et mangelfullt talespråk eller bevissthet om hvordan de skal uttrykke seg, får en bredere flate mot verden i det å bli synlig eller i det å bidra med sin verden. For å kunne uttrykke språklig hvem vi er, trenger vi begreper. Inspirasjonskvarteret er en felles arena der begreper formes i alle gjennom læring, øvelse, tilbakemelding og deltakelse.

”Vi har noen her som tegner noen utrolige fantastiske rare små skapninger og ting og tang, og de vil aldri kunne tolke eller si noe om det, men de får nå i hvert fall skapt et uttrykk for noen, de er jo så unike så det var jo ingen andre som kunne gjøre det. Og da handler jo det om at det er brakt fra et indre liv og til et ytre liv... og akkurat den prosessen tror jeg gjør et menneske helere. Både helere i størrelse, altså videre... og helere sånn helsemessig i forståelse av verden og seg sjøl kanskje”
(Intervju med arbeidsleder).

Å skape et uttrykk selv om vedkommende ikke kan si noe om det med ord, gjør i følge arbeidsleder et menneske helere. Kreative aktiviteter blir da en uttrykksmåte for å få en bredere flate mot verden. Dette er i tråd med Skjørten (2001) som sier at når ord ikke strekker til, kan ord kombinert med nonverbale uttrykksmåter gjennom elementer som farger lyder, bevegelse og rytme være til stor hjelp. Kreativt arbeid i fellesskap blir her et godt redskap til å skape felles oppmerksomhet, noe som er grunnleggende for all kommunikasjon. Dette samsvarer med min teori om kommunikasjon (Lorentzen, 2005; Skjørten, 2001).

”Sosialt sett er inspirasjonskvarteret samlende i det at alle møtes en gang om dagen og ikke spiser, men gjør noe sammen” (Intervju med arbeidsleder). Det gir alle en fellesskapsfølelse å samles et kvarter hver dag. Alle blir opptatt av og oppfatter tema på ulikt vis. Inspirasjonen sees igjen i tegninger og i mønstre på de ulike produktene. Arbeidsleder uttrykker:

”Vi har så mange måter å fremme inspirasjon på. Noen ganger er det helt spill gærent og lekent så det holder. Andre ganger er det dypt alvor og tårer og snørr kanskje til og med noen ganger. Og det kan være veldig saklig og sånn fortelle om ting. Ja informativt ja... Så det er kunnskapsformidling” (Intervju med arbeidsleder).

Om inspirasjonskvarteret uttaler en informant at han ser på det som en videreutvikling av skole og at de har det for de skal lære mer om det som omhandler de ulike tema de har. Det gir også inspirasjon til å sette seg ned hjemme og tegne og forme.

Flere arbeidstakere svarte at inspirasjonskvarteret var for å bli inspirert, få inntrykk så de kunne bruke hodet og tenke nytt i forhold til nye tema. *”Det gir jo opplevelser og inntrykk, ikke sant. Da bruker vi hodet og hjertet, hele følelsesspekteret”* (Intervju med arbeidstaker).

En annen arbeidstaker uttrykker at:

”Det er veldig bra at vi har inspirasjonskvarteret sammen. Det er spennende. Morsomt. Og du lærer veldig mye. Det er veldig lærerikt også og vi gjør ting sammen da. Og jeg tror også det er derfor jeg også har tegnet mye mer enn det jeg gjorde før, for jeg har lært av inspirasjonstimen... Det er kanskje derfor jeg har den hobbyen da med å tegne. Det gir meg mer inspirasjon og jeg får lyst til å skape bilder da vet du. Gir meg lysten til å gjøre mer ut av det” (Intervju med arbeidstaker).

En arbeidstaker forteller at hun får nye ideer av inspirasjonen og bruker det i uferdige tegninger og malerier.

Inspirasjonskvarteret – en arena for læring. Det daglige inspirasjonskvarteret er her på stedet essensielt for å skape felles forståelse for tema og en viktig del av prosessen mot produkter. Inspirasjonskvarteret og kulturen de har klart å lage, er en arena som gir grunnlag for **læring**. Konkretiseringen og alle varierte sanse og uttryksmidler de bruker på stedet og erfaring gjennom handling, er med på og konkretisere, skape glede og motivasjon.

Informantene sier at dette er med på å gjøre at de lærer lettere og at de husker det de har lært. Å stimulere evnen til å oppdage blir her å styrke en innlæringsprosess. Dette er i samsvar med min teori om kjennetegn ved utviklingshemming og grunnlag for læring (Floer og Skudal, 2003; Gjørum og Grøsvik, 2005; Lillemyr i Skram, 2001; Tidemand – Andersen, 2008).

Arbeidsleder tror deres arbeidstakere har en uvanlig stor kunnskapsmengde i forhold til mennesker med utviklingshemming som bor andre steder og gjør andre ting. Det daglige inspirasjonskvarteret med kunnskapsformidling ut fra de ulike tema og bruken av ulike former

for kreative aktiviteter, gjør at kunnskapsfeltet blir stort og valgmulighetene og læringsmulighetene større.

Inspirasjonskvarteret gjør at de blir kjent med hverandre på en måte som øker tryggheten og legger grunnlaget for en positiv sirkel av læring og vekst. Ikke alle på stedet kan delta i den verbale kommunikasjonen, men alle forstår talespråk. Vissheten om at ingen bidrag er for små, ingen forslag for dumme og at av spørsmål blir man kloke, gjør at det er rom for å være den man er med hele seg. Muligheten til å se hverandre ordentlig en gang om dagen øker tryggheten og samholdet.

Leken og humoren som en del av den kreative prosessen er gjennomgående på stedet. Når det ikke er is på bakken, foregår inspirasjonskvarteret ofte ute. De løper, triller, danser, dramatiserer og leker sangleker. De får beveget seg, fått i gang blodsirkulasjonen, rettet ryggen og pustet ordentlig sammen med andre. Å ha lov til å le er et viktig utgangspunkt for å tørre å prøve ut nye ting, trene og øve seg til å mestre utfordringer. De ler masse på huset, sammen og til hverandre. Humoren er nyttig og viktig på flere plan, og inspirasjonens humor gjennomsyrrer alle aktivitetene. En arbeidstaker uttrykker seg om lekenhet:

”Jeg tror det er viktig å leke. Vi må ikke glemme... Altså vi er voksne, men vi må ikke glemme det barnet vi har i oss. Det må vi ha hele livet. Da må vi leke og så finner vi ut av ting ikke sant. Nye ideer nye farger, nye ting. Så det er veldig viktig å leke og få utfordret seg på nye ting. Det er veldig viktig for oss alle mennesker for å ha et godt og bra liv tror jeg. For å ha lyst til å leve så tror jeg vi må det... god fantasi er viktig når du skal skape noe. For hvis du har dårlig fantasi så blir det ikke så bra. Og god fantasi får man ved å leke, tror jeg. Inspirasjon er lek” (Intervju med arbeidstaker).

I henhold til det jeg har sagt i teori om kreativitet og lek, Bjørkvold (i Lindquist 2006) Hjerkin Haug (2005); Juell Norskog (2006); Kaufmann (2006) og Vygotsky (i Lindquist 2006) står dette klart i forhold til sitat fra arbeidstaker om hvor viktig det er å kunne leke. Arbeidstakerens sitat understøtter og tydeliggjør miljøet og kulturen som er skapt på stedet, Med leken utvikles fantasien, nysgjerrigheten og gjennom lek finner de frem til nye ideer og løsninger. Leken og humoren er viktig på mange plan og et viktig utgangspunkt for å tørre å prøve ut nye ting, trene og øve på å mestre nye utfordringer. Den skapende livsform som finnes i leken (Bjørkvold 1989) påpekes av en informant som utaler at vi trenger å leke og få utfordret oss på nye ting, noe hun mener viktig for oss alle for å få et godt liv.

I inspirasjonskvarteret forholder de seg alle til ett tema om gangen som er fastsatt av arbeidsledere. (Se 4.1.1). Om teamene som skifter en gang i halvåret uttrykker arbeidsleder følgende:

”Så har vi dette med temaer som da i siste instans har med produktene å gjøre. At hver inspirasjonsperiode har et hovedtema. Og det er jo igjen med kunnskap men også med det at vi har en felles forståelse av fargebruk, mønster og sånne ting. Så det har mange fasetter det der”
(Intervju med arbeidsleder).

Arbeidstakere syns nye temaer er viktige, for som en sier: *”Da begynner hodet vårt å tenke nye ting, nye produkter og nye farger og på hvordan jeg kan få det frem på ark eller på maleri”* (Intervju med arbeidstaker). En annen arbeidstaker sier det fine med inspirasjonskvarteret er at de har så fine temaer hun lærer masse av. Tema inspirerer flere til å tegne hjemme. En arbeidstaker forteller at det er gøy å begynne med nytt tema for da finner de masse bilder og lager collage med fargepalett, noe som vedkommende syns er artig i forhold til å finne farger som passer sammen. En sier at hvis han skal lage mønster på produkter, så lager han mønster som passer ut fra det temaet de har for øyeblikket.

4.3.3 Det kreative miljø

Det kreative miljø er viktig i denne bedriften, arbeidsleder kaller det en kultur som handler om måten de er sammen på, både i produksjon og i det sosiale. Måten de er sammen på, tar utgangspunkt i verdiene som; **kjærlighet, kreativitet og ansvar.**

Kjærlighet står ifølge arbeidsleder på toppen. Hva de her mener med kjærlighet handler om at de ikke alltid er så ettergivende og snille. Arbeidsgiver bruker begrepet *”tough love”*, det er de gangene de er nødt til å være tøffe for at vedkommende skal komme et skritt videre, eller komme ut av et system som ikke er konstruktivt. Det handler om å ta en person på alvor og kunne hjelpe vedkommende til å komme ut av noe som bare skaper dårlige vibrasjoner og følelser i seg selv og miljøet. I deres måte å være tøffe på når de må, ligger det ifølge arbeidsleder **respekt**, en av de andre verdiene de har.

Den positive og veiledende grensesettingen er framtreddende ved en atmosfære av gjensidighet og respekt. Når arbeidsleder bruker begrepet *”tough love”*, forholder hun seg til den regulerende dialog der de hjelper arbeidstakerne å regulere sin adferd og ser etter gode løsninger for hva de kan gjøre med uønsket adferd.

Respekt er ikke en av hovedverdiene, men er veldig godt ivaretatt under de andre. Tidligere var **trygghet** en av hovedverdiene men er også ifølge arbeidsleder dekket av de tre hovedverdiene **kjærlighet, kreativitet og ansvar**.

”Når nye arbeidstakere kommer inn, så går de på den skolen som er en praksis, og lærer av praksis... mye mer enn av teori. Så det er en veldig sann dyp respekt for menneskeverdet... som måten vi er på, handler om. Og for hver enkelts unike egenskaper, på godt og vondt” (Intervju med arbeidsleder).

Noen har ifølge arbeidsleder noen unike egenskaper som de ikke akkurat hele tida vil kalle attraktive, og som de også må forholde seg til. Hun uttaler i intervju at det er en stor porsjon realisme og ærlighet som er med og skaper et godt miljø. Det er ikke alt de kan tåle av uønsket adferd, og de ser etter løsninger for å finne ut hva de kan gjøre med det.

”Og så er det den sosiale kulturbyggingen eller hva jeg skal kalle det. En sosial del og en kulturell del. Det er med på å skape vår kultur veldig sterkt. Det er veldig tydelig når folk ikke er i form og de gjør eller sier noe. Fellesskapet har jo alltid da en regulerende form. Altså enten bejaer noen eller stopper noen eller noen må til og med kanskje av og til gå ut. Felleskapsbyggingen og kulturbyggingen som foregår i inspirasjonskvarteret er viktig” (Intervju med Arbeidsleder).

Det gode kreative miljøet handler om stor grad av ærlighet, respekt og nestekjærlighet, og ikke minst masse humor som preger stedet. Selvhøytideligheten får ifølge arbeidsleder ikke leve lenge på huset. Den må alle være beredt på å tøyte litt på hvis de skal jobbe der.

”Så alt det handler om måten å være på. Å gi rom for andre. Vi forholder vi oss til et menneske som det mennesket er, og det mennesket er både positivt og negativt og har en masse greier, det har vi alle, så vi får prøve å finne ut av det og har en konstruktiv intensjon. Når noe oppstår når vi møter et menneske, så er det ressursene vi ser i mye større grad, og det å ha det morsomt er viktig” (Intervju med arbeidsleder).

Stedet er preget av åpenhet og fleksibilitet og det som er gjennomgående i mine funn er at miljøet påvirker menneskene og menneskene påvirker miljøet. Alle har gått den samme skolen der de venner seg til å bruke hverandre, miljøet, omgivelser og bøker som en kilde til inspirasjon og kreativitetsfremmer.

4.3.4 Forhold som hemmer kreativitet

Ifølge arbeidsleder er det flere forhold som kan hemme kreativiteten: Regler, engstelse, og alle åpenbare ting som å bli gjort narr av, eller vurderinger som er ugreie, som ikke er ment godt, kritikk som er stigmatiserende eller negativt eller begrensende. Sneverhet, selvpoptatthet og prestasjonsangst trekker arbeidsleder også fram som kreativitetshemmende faktorer, men nevner at det er mange på stedet som ikke har så mye prestasjonsangst.

Mine informanter blant arbeidstakerne nevner utenforliggende ting som dårlige nyheter i media som skaper engstelse og derved gjør det vanskelig å lage ting. På verkstedet er det en som nevner usikkerhet og utrygghet når han ikke forstår hva de andre mener. *”Når jeg blir redd, så blir resultatet at jeg ikke får lyst til å lage nye ting. Og da er det nesten at jeg har lyst til å stenge meg inn i min egen verden og da blir det vanskelig for andre å nå til”* (Intervju med arbeidstaker).

En annen informant blant arbeidstakerne uttaler at det hadde vært vanskelig hvis hun ikke hadde hatt det gode arbeidsmiljøet å komme til som finnes på huset.

”Hvis vi ikke syns det er noe godt å komme på jobben og være kreativ og du syns alt er tungt og vanskelig og kjedelig da er det vanskelig å skape noe. Det nedtrykker deg. Da får du ikke den selvtilliten. Ikke sant. Du får ikke den gleden. Du blir bare lei og trist og har ikke lyst til å jobbe og blir bare sånn gretten og sur” (Intervju med arbeidstaker).

4.3.5 Forhold som fremmer kreativitet

Arbidsleder nevner trygghet, glede og variasjon som kreativitetsfremmer. *”Et slags innebygd ikke-krav... men altså folk er nødt til å lære seg fleksibilitet for å kunne funke her. Og idet du lærer fleksibilitet så åpner du for et større kreativt rom, tror jeg”* (Intervju med arbeidsleder).

Hele prosessen fra ideutvikling til det å jobbe på samme produkt i fellesskap ble spesielt fremhevet som en positiv faktor for trivsel.

En informant sier at det som er fint med denne arbeidsplassen, er at de tilpasser arbeidet til den enkelte. *”Rett mann til rett plass”. ”Det som er fint med stedet er at man kan skape sammen og være kreativ og at man i samarbeid med arbeidsledere finner frem til det man er best til”* (Intervju med arbeidstaker). Hun mener at hvis hun hadde vært på en arbeidsplass

hvor de skulle sette frimerker eller skru skrujern eller noe lignende så hadde hun kjedet seg. Arbeidstakerne sier om å skape:

”Å kunne skape sammen med andre er viktig: Det gir meg mye glede. Jeg gleder meg til å komme på jobb hver dag. Jeg gleder meg til å ha det koselig med andre folk, lage ting og ha det sosialt. Jeg tror at når man skaper noe, så gir det også andre mennesker glede. Det er det som er fint at folk setter pris på det og blir glade. De blir nysgjerrige og får lyst til å komme og se og snakke med oss. Det gjør meg veldig glad og stolt” (Intervju med arbeidstaker).

”Å skape ting sammen med andre er veldig fint. Det gir mer glede faktisk. En ting er jo å sitte hjemme og gjøre det, men å skape sammen... du får mer informasjon på en måte. Å lage ting sammen holder oss sammen. Det er som en familie. De på stedet her er som min andre familie på en måte” (Intervju med arbeidstaker).

Fysiske forhold i miljøet er også nevnt som kreativitetsfremmer. Arbeidsleder uttaler at det å trives, er avhengig av omgivelsenes utseende. *”Vi skal jo ikke bare lage vakre ting, men det å ha det vakkert rundt seg, forteller om en slags omsorg”* (Intervju med arbeidsleder).

På mitt spørsmål om hva som gjør det lettere å være kreativ, var de gjennomgående svarene fra arbeidstakere: Miljøet, trivsel, trygghet, inspirasjon, glede og variasjon og det fellesskapet de er en del av. Det å kunne få være seg selv både på godt og vondt sammen med alle på stedet, er noe alle fremhever som viktig. Inspirasjon fra hverandre og inspirasjonskvarteret ble også nevnt som noe som gjør det lettere å være kreativ.

I observasjon viste det seg at en av arbeidstakerne som refererte til kreativitet som det å jobbe og gjenskape masse meter stoff, viste stor kreativitet i forhold til å tilrettelegge og motivere sin kollega. Dette tolker jeg slik at miljøet påvirker til kreativitet og fleksibilitet der vedkommende finner løsninger i en gitt situasjon.

”Når du er sammen med andre og skaper, så vokser den spiren av kreativitet vi alle har i oss”(Intervju med arbeidstaker).

”Det som gjør det lett å lage ting her, er fordi at vi er sammen alle sammen. Og fordi at det er fantastisk å være her på stedet, og det betyr veldig mye for meg. Det er noe av det fineste som har skjedd meg, når jeg er i arbeidslivet så er jeg bare helt ja... At jeg får lov til å jobbe her og skape så mange fantastiske ting. Og at jeg møter nye mennesker da” (Intervju med arbeidstaker).

”Det er mange mennesker som kommer hit og det er nye mennesker å bli kjent med. For jeg er veldig sånn at jeg har lyst til å bli kjent med flere folk og prate litt med dem. Det gir også mye glede å treffe nye folk her. Da får du lyst til å skape mer ikke sant. For de setter pris på omvisningen og sier at det er fint her og syns vi lager så fine ting. Og det gjør noe med følelsene dine altså. Det gjør noe med kroppen og selvtilliten. Ja det gjør det. Du får veldig stor selvtillit, og så får du lyst til å lage enda flere ting og tegne og male og, ja, og det setter jeg veldig stor pris på. At jeg kan være meg selv og jobbe her på huset og lage ting som folk syns er fint” (Intervju med arbeidstaker).

”Og vi er jo ganske spesielle. Vi er en stor familie som har det bra sammen og som jobber sammen og... Forskjelligheten er viktig, syns jeg, at vi er så forskjellige og det er det som gjør at stedet her er så spesielt... At vi tenker forskjellig og at vi er forskjellige og at vi nevner forskjellig ting” (Intervju med arbeidstaker).

For å kunne lage ting, uttrykker arbeidstakerne at det er viktig å få lov å være seg selv, at man ikke trenger å forandre seg på grunn av andre folk og være noen andre enn den man er.

Alle informantene blant arbeidstakerne uttrykte glede over å skape ting sammen med andre og få muligheten til å være på et sted der de kunne være seg selv og holde på med det de likte.

Som en oppsummering av hva som er viktig i det kreative miljø siterer jeg en arbeidstaker som sier: *”For at jeg skal bli kreativ, er miljøet veldig viktig for meg. Samholdet. At vi er sammen alle sammen. Og den kjærligheten og omsorgen og tilliten og alt det gir”* (Intervju med arbeidstaker).

4.3.6 Den kreative prosess, miljø og produkt – muligheter for sosial og faglig utvikling

Det som er gjennomgående for denne bedriften er bevisstheten om hva som skaper det kreative miljø. Glede, humor, trygghet og ansvar og ikke minst ingen likhet for loven, det vil si at alle må behandles ulikt ut fra hver enkelts behov, er noe av det som har skapt det kreative miljøet. Å ta utgangspunkt i hver enkelts forutsetninger og potensial, er i samsvar med Eichen (2000) sin erfaring som avgjørende for at hvert enkelt menneske skal få optimal utvikling. Dette er noe som her kan være med å bidra til en bedre total livskvalitet for arbeidstakerne på stedet.

Arbeidslederen kaller det en kultur der stedets målsetninger som kjærlighet, kreativitet og ansvar er gjennomgående. Kreativitet er ikke målet, men midlet til å utvikle den enkeltes potensial gjennom samarbeid og samhandling i hele prosessen fra inspirasjon til det ferdige produkt som selges. Arbeidslederens sensitivitet og kreativitet og evne til å samhandle og kommunisere er med på å hjelpe arbeidstakere å utfolde deres kreativitet. Dette sammenfaller med teori, (Skjørten, 2001) om hva som er viktig for at hver enkelt skal få utfolde sin kreativitet.

Den felles oppmerksomheten mot samme tema (Skjørten, 2001) som er toneangivende for stedet, gir arbeidstakere en opplevelse av gjensidighet, forståelse og engasjement. Man må ifølge Skjørten ha noe å samhandle med og mot for at samhandling og kommunikasjon skal oppstå. Her er det samhandling på flere nivå. Alle på stedet blir i forhold til stedets arbeidsmåter med inspirasjonskvarteret, felles tema og samarbeid om produktene oppmerksom på hverandres felles fokus. Dette blir en form for deling og en gjensidig bekreftelse av at man deltar i et meningsfellesskap, noe som virker motiverende på den enkelte.

Oppmerksomheten som skapes på hverandres felles fokus samsvarer med det Skjørten sier at; *”kommunikasjon er først og fremst å dele”* (Skjørten, 1991, i Horgen 2006; 55). Horgen (2006) har lagt til handlinger og opplevelser i sin variant av definisjonen om kommunikasjon. Ut fra egne erfaringer og observasjoner ved studiestedet, ser jeg handlinger og opplevelser som et viktig ledd i kommunikasjonen på stedet.

Det som er felles i informantenes utsagn, er at det å være sammen og lage ting sammen på stedet gir trygghet og en følelse av å være familie, noe som bekrefter det som Lorentzen (2005) sier om motivasjon, felles oppmerksomhet og gjensidig engasjement. Det å dele og jobbe på hverandres produkt og jobbe mot samme mål er motiverende for arbeidstakerne og skaper det gode fellesskapet.

Det virker på informantenes utsagn, og i forhold til mine observasjoner, som de har klart å skape en kultur der mennesker med utviklingshemming er positivt definert; de blir oppfattet av andre og seg selv som mennesker med muligheter for utvikling. (Lorentzen, 2005). Her blir hele den menneskelige variasjonen tatt for gitt og på stedet tilpasser de behovene til mennesker i all sin variasjon, noe som er i tråd med Lorentzen (Lorentzen i Horgen, 2006), sitt mellommenneskelige perspektiv på mennesker med funksjonshemninger.

Mine informanter uttrykker alle glede og stolthet over å være på huset. På mine spørsmål om de hadde lært noe siden de begynte på stedet, hvordan det er å kunne noe, og om de hadde forandret seg som person, var svarene fra samtlige at de lærer noe hele tiden. Både faglig i forhold til håndverk og ulike teknikker for eksempel lære og sy, tegne og male, bruke strykejern og sosialt i forhold til seg selv og samhandling med andre. Inspirasjonskvarteret er som tidligere nevnt en arena for kunnskapsformidling både sosialt og faglig.

Det å kunne være med på å lage fine ting, er også noe som skaper selvtillit hos arbeidstakerne. En var opptatt av det å mestre og å lære nytt. Når hun merket at hun mestret, så var det lett for henne å tilegne seg ny kunnskap og lære nye teknikker. Det å kunne ta ansvar og initiativ til å gjøre ferdig produkter og få ros for dette, var noe flere informanter fremhevet som viktig.

Informantene uttaler at de har utviklet seg som mennesker siden de begynte å jobbe der. En informant uttaler at hun har blitt tryggere på å si sin mening og si ifra når hun er lei seg eller frustrert, noe som gjør at hun ikke føler seg overkjørt og misforstått. En annen sier at hun er mindre var for høye lyder enn før. En tredje informant sier at det å være trygg på at det er lov å spørre når man ikke forstår helt hva andre mener, gjør at vedkommende ikke så lett blir sår og utrygg som i tidligere jobb. De uttaler alle at det er godt å ha noen å prate med når ting kjennes vanskelig, som for eksempel i medarbeidersamtaler der de blir oppfordret til å ta opp og snakke ut om det som er vanskelig. De føler de på stedet kan være seg selv som den de er.

I henhold til det jeg har sagt i forhold til språk, sosialt samspill, samhandling og kommunikasjon i teoridelen (Gomnæs og Rognhaug, 2008; Skjørten, 2001; Tidemand-Andersen, 2008), ser jeg at det er i samsvar med den kulturen de har skapt på stedet. Tiltak som fremmer samhandling og kommunikasjon, vil kunne virke positivt på sosial fungering.

Gjennom stedets arbeidsmåter med inspirasjonskvarteret, læring av nye teknikker, fleksibilitet og at flere jobber på samme produkt, har arbeidstakerne ervervet seg et bredere kunnskapsfelt, evne til kommunikasjon og sosial samhandling. Dette er noe som har styrket deres selvfølelse. Alle har en bevissthet og selvfølelse i forhold til det som skapes av produkter på stedet. Selv om tingene er samarbeidsprodukter, gir det arbeidstakerne en stolthet, glede og selvfølelse i det å ha vært med på og skape og kunne peke på sin egen andel av et produkt.

Stedet er preget av fleksibilitet; alle ruller på de ulike verksteder. På de ulike verksteder jobber flere på samme produkt. Ifølge arbeidsleder kan disse arbeidsmåtene ha en terapeutisk verdi. Hun presiserer at de ikke driver terapi eller setter opp terapeutiske målsettinger, men

for å kunne fungere i et samfunn kreves det et minimum av personlig fleksibilitet. Ifølge arbeidsleder har de som er eldre og har bodd i institusjoner i mange år, utrolig rigide mønstre på hvordan ting skal være og hvordan livet skal fungere.

”De som har vært her i mange år vil jeg nok tro har fått en ganske stor porsjon av heling. Heling på sine rigide mønstre som gjør at de blir mye lettere å omgås og mye lettere for seg sjøl og omgås; så der tror jeg vi har en veldig stor pluss. Men det gjelder jo ikke bare det å skape, selv om det at noen andre begynner å tegne på tegningen din eller gjøre ting på det du holder på med og sånn. Det har jo vært vanskelig for en del mennesker opp igjennom her. -I huset. Men der har vi flytta grenser altså. Og det er veldig bra. Det er bare å si” (Intervju med arbeidsleder).

Miljøet er preget av omsorg og fleksibilitet. I forhold til mitt spørsmål om hva hun tror hun gir og får ved å jobbe på dette stedet, mener arbeidsleder at hun gir omtrent det samme som hun får. Hun gir masse av sin energi, noe som går på de tingene de faktisk baserer huset på; kreativitet og evnen til å overskride personlige begrensninger. I det å gå ut over sitt eget velbefinnende i enhver situasjon, mener hun det ligger en kjærlighetsformel. Å kunne se hva som behøves, mer enn hva arbeidsleder mer har lyst til. Det innebærer en stor grad av fleksibilitet ikke bare overfor arbeidstakere, men også overfor andre arbeidsledere mener hun.

Det som er gjennomgående på huset er å kunne hjelpe hverandre, si fra om ting og kunne støtte de som trenger det, og la sine kunnskaper og erfaringer stå til disposisjon for alle på huset. Arbeidsleder nevner prinsippet **rett mann til rett plass**, et begrep de bruker i små og store sammenhenger. Det å kunne gi av seg selv på flere plan gir en følelse av å være i bruk med mer enn sin kunnskap, omsorg og kreativitet. Arbeidsleder sier det går på så mange flere plan i seg selv som blir aktivert og dermed mener hun at hun gir det samme som hun får.

Alle arbeidstakere nevner det å kunne dele av sin kunnskap til andre og ta imot hjelp som viktig. Omsorg og hjelp til den praktiske hverdagen og det å hjelpe hverandre, er noe som går igjen i mine svar fra informantene; å kunne dele sin kunnskap og omsorg og ikke minst evne til å motta hjelp og omsorg.

Bevisstheten om at produktene de lager skaper glede til andre, er også noe som går igjen i arbeidstakernes svar. Nedenfor er sitater fra arbeidstakere om hva de tror de gir og får.

”Jeg gir bilder og det tror jeg folk blir veldig glad for, at det gir mye glede. At det er noe sånn spesielt liksom... Jeg gir andre en opplevelse gjennom å synge. Jeg gleder andre med sangen”.

og

”Omsorg kanskje. Jeg gir smil, en klem og er snill. Det tror jeg kan hjelpe på andre også som er kanskje litt nedtrykt. Kanskje de er lei seg og hvis det kommer en som er glad og hyggelig så kanskje de andre blir oppmuntret”.

og

”Og så er jeg veldig flink... Jeg har en venninne da. Som jeg hjelper ganske mye. Hun kan ikke prate, men jeg skjønner alt hun mener. Eller det meste da i hvert fall. Hun passer på meg når jeg er her og hvor som helst når vi er sammen. Så blir det jo omvendt for meg at jeg passer på henne. Jeg er sammen med henne på fritiden innimellom”.

og

”Jeg hjelper de andre, men hjelper NN mest. Forrige gang jeg satt sammen med NN i lunsjen, så var NN ferdig når arbeidsleder kom. Jeg hadde hjulpet henne med å spise og trillet henne tilbake til verkstedet”.

og

”Jeg gir hjelp. Her har vi det sånn at hvis ikke lederne kan hjelpe, så hjelper vi hverandre... NN er veldig flink til å skifte undertråd på maskinene, så hvis arbeidslederne er opptatt, så spør jeg henne om hun kan gjøre det for meg, og hvis det er noe jeg får til som de andre ikke får til, så kan jeg hjelpe de med det. Her hjelper vi hverandre med det vi får til”.

og

”Jeg gir en del av meg selv. Og at de blir glad for jeg hjelper dem. Og at de ikke føler seg ensomme. Det hender det at den andre jeg jobber sammen med syns det er litt vanskelig og da hjelper jeg henne litt når det er vanskelig og jeg viser henne åssen det skal gjøres så gjør hun det som jeg sier”.

og

”Jeg tror jeg kan gi alt mulig rart. Det er så masse å velge mellom. Jeg har merket at jeg har gitt mer etter at jeg startet her. At det er mange av de som jeg arbeider med blir veldig glad når de ser meg og sånn og tenker at jeg er veldig snill sånn som moren og broren min sier til meg, du er så omtenksum, og da blir jeg så glad og så mer sånn snill og grei”.

og

”Jeg merker sånn som med NN, at hun har ikke de samme tingene som jeg har på en måte, og klarer ikke de helt samme tingene som meg.. Og da må jeg på en måte hjelpe henne, for jeg har merket at hun blir veldig lett sår hun også hvis hun ikke får det sånn som hun vil. Og da må jeg hjelpe henne. For det er mange ting hun spør meg om som hun ikke forstår helt. Og da spør jeg. Hva mener du? Og da prøver hun å si det så godt hun kan”.

og

”Jeg gir NN hjelp som hun senere vil trenge. For eksempel hvis hun synes det er vanskelig å klippe og sånn så hender det at jeg spør henne; skal jeg ta det? - og da sier hun ja, og da sier jeg til henne; ja da kan du legge på, så kan jeg klippe, så sier hun det er greit. For det hender jo at når hun klipper så blir bitene veldig små. Og da er det så vanskelig å legge det på og da må man bruke det i sånn dobbeltdekker, man kan ikke bruke det i sjal og sånn”. (Intervju med arbeidstakere).

Å gi av selv, er noe som er godt integrert i alle. Alle hjalp hverandre med alt, det være seg på de ulike verksteder eller i praktiske situasjoner som å hente en krykke til en eller hjelpe en å spise. Mine informanternes svar på om de ga noe, viste en forbløffende stor **sosial kompetanse** og selvinnsikt. Mange av svarene i denne delen har jeg presentert som rene sitater, fordi de taler så godt for seg selv. Spørsmål om de ga noe, testet jeg i forkant på mine medstudenter og venner, og mange kunne ikke svare på dette. Spørsmålet mitt blir da, hva er det som gjør at mine informanter svarte uten å blunke på dette enkle spørsmålet? Hovedessensen i det de gir er; hjelp, omsorg, gleder andre med bilder, sang og humor, og det at alle hjelper hverandre med det de får til (Se avsnitt om validitet 3.7.2 og 4.4.1).

Stedet fungerer som en sosial arena der alle skal ta hensyn til hverandre. Ut fra mine informanter sine uttalelser, er det et godt sted å jobbe, et sted de gleder seg til å gå på jobb til og et sted der de opplever at de blir sett og ivaretatt.

Den gjennomgående holdningen på stedet er å dele med hverandre av sin kunnskap, kunne gi omsorg og hjelpe hverandre. Istedenfor å komme i konkurranseforhold til hverandre, er det bedre å komme i et gi og ta forhold, noe som er gjenkjennende for miljøet. De hjelper hverandre, deler og flere jobber på samme produkt. Hvert ledd og menneske er uvurderlig på stedet i forhold til det å kunne skape noe, som igjen gjenspeiler seg i forhold til hvordan de forholder seg til hverandre.

Svar fra arbeidsleder og arbeidstakere og mine observasjoner er sammenfallende og viser at stedets kultur preger alle og oppøver en åpenhet og fleksibilitet i forhold til alles forskjellighet. Det er ikke bare arbeidsledere som er formidlere, men miljøet og kulturen de har klart å skape, har skapt mennesker med restarbeidsevne med stor grad av fleksibilitet, sensitivitet og evne til å se når andre trenger hjelp og tilrettelegging. Dette er i motsetning til hva som ofte nevnes om at mennesker med utviklingshemming er rigide og ikke liker forandringer.

Hjelpsomheten og kreativiteten i det å se etter løsninger, det seg være av skapende art eller hverdagslige ting som hvordan skal et menneske komme fra A til Å, var gjennomsyrende på stedet. En grunnleggende respekt for menneskeverdet og at ”vi er unike som vi er” og at forskjellighet er flott, er i denne virksomheten gjennomgående og meget integrert i alle som jobber her.

Kulturen på stedet fører til at alle på et naturlig vis viser kjærlighet og utvider mennesker med utviklingshemming sine erfaringer, regulerer og setter grenser på en positiv måte. Inspirasjonskvarteret med alle sine aspekter er som tidligere nevnt med på å styrke menneskers kognitive og sosiale utvikling, noe som her var godt utviklet hos mine informanter.

Deres holdninger sammmenfaller med AAIDD sitt tillegg om at livskvalitet og funksjonsnivået til mennesker vil generelt bedres med riktig personlig støtte over en lengre periode. AAIDD sier blant annet at; begrensinger sammenfaller med styrke hos hvert individ. På dette stedet er dette den grunnleggende holdningen til det enkelte menneske og at alle har noe å bidra med.

4.4 Konklusjon og refleksjoner

Mitt forskningsspørsmål er: **Hvordan kan kreativitet, et kreativt miljø, kreative prosesser og skapende arbeid i samhandling med andre, være med å skape vekst og utvikling hos voksne mennesker med utviklingshemming?**

Dette i forhold til å dra fordeler av en styrket identitet som ikke er knyttet til det å være utviklingshemmet, men til å være menneske og til å delta i positive aktiviteter i et positivt miljø der de oppnår anerkjennelse.

Med utgangspunkt i problemstillingen stilte jeg følgende underspørsmål;

Med hvilke midler og mål har de på mitt forskningssted klart og lagt en kultur med kreative aktiviteter i fokus som omfavner hele mennesket, og som fokuserer på ressursene og det unike i hvert menneske?

Hvordan opplever mennesker med utviklingshemming selv å være i et slikt miljø?

Hva har dette kunstneriske verkstedet fått til som kan formidles videre?

Kulturen de har klart å lage på stedet, fører i forhold til mine funn gjennom samtaler med informanter og uformelle observasjoner, til vekst og utvikling på mange plan, inkludert det sosiale og mellommenneskelige og faglige plan. Kreativiteten blir som tidligere nevnt ikke målet, men midlet til å utvikle den enkeltes vekst og utvikling. Resultatet av den kreative prosessen på stedet blir økt faglig og sosial kompetanse og kunnskap.

Kulturen er preget av håp og pågangsmot og holdninger som søker etter positive muligheter hos hvert enkelt menneske og skaper et sosialt klima for vekst og utvikling (Lorentzen, 2005, Skjørten 2001).

De menneskene jeg har intervjuet, uttrykker at de er meget fornøyde over sin arbeidshverdag der de kan skape sammen. Her får de brukt arbeidsevnen sin i en skapende sammenheng og får en meningsfylt arbeidshverdag. Det er i tråd med et inkluderende arbeidsliv, hvor sjansene til aktiv deltakelse og nedbygging av barrierer står sentralt.

Alle arbeidstakere på stedet opplever en intens glede over å kunne glede seg til å gå på jobb, og gjøre noe de liker i et berikende miljø der de kjenner de kan være seg selv fullt og helt. Kulturen de har skapt preges av fleksibilitet og glede noe som gir hver enkelt livskvalitet. Slagordet ”rett mann til rett plass” er gjennomgående. Gleden som mine informanter beskriver og viser med hele seg, er i samsvar med Næss sine kriterier for livskvalitet (Næss 1994 i Gommæs og Rognhaug, 2008). Den kreative virksomheten (der alle er med å påvirke hverandre) som er stedets bærende kultur, gjør at man får frem det musiske og helhetlige mennesket (Bjørkvold 2007).

Det kreative miljø der flere kunstnere jobber på samme produkt og mot samme mål er det spesielle med dette stedet. Alle er viktige brikker i det å skape kulturen og det å skape unike produkter.

Ingen bidrag er for små og alle er med å skape kulturen av fellesskap. Alle mine informanter fremhever inspirasjonskvarteret som viktig og positivt både i forhold til felles oppmerksomhet og fokus mot tema, prosessen mot veien til nye produkter, som kunnskapsformidler og en arena for samhandling og kommunikasjon med mer.

Produktet er her en del av prosessen. Produktet er et resultat av at flere jobber på samme produkt. Gunvor Rand (1981) sin definisjon gjennomføres i høy grad ved at samhandling og interaksjon er grunnleggende for å finne frem til nye produkter. Det blir fremhevet som positivt at alle er forskjellige, noe som tilfører produktene særpreg og gjør dem unike. Stedet baserer seg på alkymiens tankegang og ser potensialet i det som er å kunne skape noe nytt og originalt, gjerne ut av allerede eksisterende produkter som for eksempel noe som blir klippet i stykker eller rester som blir til overs.

Det kreative produktet er her på stedet synlig i form av fysiske produkt som selges ut til butikker. Egenutviklingen, fellesskapsbyggingen og kulturbyggingen som foregår blant arbeidstakerne på stedet kan også sees som et kreativt produkt av engasjement i kreative prosesser. Dette er i tråd med Haabesland og Vaavik (2004) sitt syn på den kreative prosess. På stedet er kreativiteten og den kreative kulturen med og ivaretar det sosiale og hele mennesket. Kreativiteten er som tidligere nevnt ikke målet, men middelet til å ivareta og utvikle hele mennesket.

Stedet har ivaretatt Torrances fire p-er person, prosess, press og produkt. (Haabesland og Vaavik 2004). Stedet vektlegger alle fire faktorer frem til produktet som selges til butikker. Alle fire faktorer overlapper hverandre og har blitt det de kaller en kultur på stedet.

Rodgers definisjon støtter også her opp under alle faktorer som er til stede på det kunstneriske verkstedet. Slik jeg ser det er hele stedet gjennomsyret av en kreativ prosess hvor de er avhengig av hverandres forskjellighet, initiativ og erfaringer. Alt er avhengig av helheten.

Alle fire stadiene i Wallas sin teori er til stede og blir gjentatt mange ganger i den totale prosessen. **Forberedelsesfasen** (Haug, 2002; Haabesland og Vaavik 2004) er her på stedet på mange nivåer. Starten på denne fasen kan være når tema som skal være toneangivende for driften er bestemt. Inspirasjonskvarteret brukes til å innføre nytt tema og til idemyldring i forberedelsesfasen. **Inkubasjonsfasen**; viljen til å la noe hvile, legge til side til en annen gang er i bruk daglig. **Illuminasjonsfasen** karakteriseres av lyse ideer, men også motivasjon for å drive arbeidet frem mot en løsning. Arbeidsleder som ser noe unikt skapt av arbeidstaker

som kan brukes, og alles motivasjon for å jobbe med samme tema, kan her karakterisere denne fasen. **Verifikasjonsfasen** preges av mer logisk tenking enn de foregående faser. Her kommer arbeidsledere inn og ser hvor det er ting å utvikle. Fagkompetansen til arbeidsleder er med å kvalitetssikre den finslepne utformingsdelen på det som kan være på vei til å bli et bra produkt (se 1.1.1).

Inspirasjonskvarteret og kulturen de har skapt på stedet blir limet (det samlende) i hele prosessen, og er gjennomgående i alle stadiene. Inspirasjonskvarteret og hele deres måte å jobbe på fører til kontinuerlige idémyldringer, bearbeidinger, aha-opplevelser og konkretiseringer.

Det omdiskuterte femte stadiet, kalt **kommunikasjonsfasen**, er en nødvendighet både for bedriften og for arbeidstakerne generelt og foregår hele tiden. Nye produkter blir hele tiden ferdigstilt, noe som igjen fører til nye ideer. Kommunikasjonsfasen kan sies å være mest tydelig på markedene de har to ganger i året og butikkutsalget på stedet.

Det å lage fine produkter sammen, det å kunne bidra med hele seg selv, og det å kunne tilhøre et miljø preget av fellesskapsfølelse og glede fremhever informantene som viktig for den enkeltes vekst og utvikling. De positive erfaringene på stedet i forhold til å bruke kunsthøgskolen / kreative aktiviteter som opplæring og grunnlag for vekst og utvikling for mennesker med utviklingshemming samsvarer med empiri i forhold til dette feltet blant annet Trastadsamlingene, og relevant teori.

Denne arbeidsplassen er det gode eksempel på et kreativt, velfungerende og utprøvd alternativ til de store etablerte atferdsbedriftene. Her har de klart å utvikle en kultur som er inkluderende, menneskevennlig og samtidig profesjonell og effektiv. De forholder seg alle til noen felles regler som er kjernen i arbeidslivets plikter og rettigheter. Her har virksomheten klart å omgjøre passive mottakere av trygd til kreative bidragsyttere.

Selvaktualisering og velvære blir fremhevet i AAIDD sin nye definisjon. I forhold til den ressursen bruk av kreative aktiviteter kan være for mennesker med utviklingshemming, bør dette settes mer fokus på. Friheten til å velge selv, og retten til undervisning slik opplæringsloven sier de har rett til, bør vektlegges mer i forhold til mennesker med utviklingshemming som har interesse for, og evner til kunstnerisk og kreativ utfoldelse (se 1.1.1).

Den pedagogiske helhetstanken som ligger til grunn på dette stedet er forenlig med teoriene i kunnskapsløftet. Her gis det muligheter for at alle skal kunne gi noe til fellesskapet og også kunne oppleve gleden av å kunne mestre og nå målene sine. Et godt eksempel til etterfølgelse for flere attføringsbedrifter, samt spesialundervisningen i både grunnskole og videregående skole.

4.4.1 Validitet av informantenes utsagn

Den positive atmosfæren under intervjuene gjorde at samtalen fløt lett. Informantene ga rike og fyldige svar på mine spørsmål, noe som kan være med å styrke validiteten i mine funn.

I forhold til utsagn arbeidstakere kom med i intervju, kjente jeg enkelte igjen som stedets grunnleggende holdninger og verdier. Disse er for eksempel ”rett mann til rett plass”, ”vi skaper dritt om til gull”, og ”vi hjelper hverandre med det vi får til”.

Jeg stolte ikke helt på at alt det informantene sa var noe som kom innenfra, eller om det hadde blitt lært og fortalt på stedet. For å sikre validiteten i informantenes utsagn, stilte jeg arbeidsleder spørsmål om hun trodde det informantene hadde sagt til meg i intervju, var noe som de var blitt fortalt på stedet, eller om det var noe som kom innefra. I følge arbeidsleder kan det være forskjellig fra person til person. Men hun mener at det er mange ting som er blitt opplevd, lært og fortalt på stedet som er blitt positivt integrert i menneskene som har jobbet der en stund.

”Når våre verdier og kultur er kommet på plass i folk, så er det jo en del av deres måte. Da vil jeg tro at det lar seg overføre til deler av livet eller utenfor dette stedet også. Så selv om det er våre måter å jobbe på, så vil det jo på en måte avspeile seg i væremåte utenfor stedet også” (Intervju med arbeidsleder).

Når en arbeidstaker beskriver kreativitet fra slagordet ”vi skaper dritt om til gull”, viser hun til stedets grunnleggende holdninger om at ingenting kastes og alt kan brukes. Det kan tyde på at stedets grunnleggende holdninger og det de har opplevd, lært og blitt fortalt på stedet er blitt positivt integrert i denne arbeidstakeren.

Å jobbe med kreative aktiviteter var noe alle gjorde på fritiden. Om kreativitet utvikler fleksibilitet og evne til å se etter løsninger i fritiden, er vanskelig å få valide data på i et intervju. Spørsmål om fritidsaktiviteter og interesser kunne kanskje gi noen svar på om det

var overførbarhet til fritid med det arbeidstakerne opplever og lærer på stedet. Alle hadde kreative aktiviteter som fritidsinteresse og enten tegnet eller sang på fritiden. Noen ble inspirert av det de jobbet med på verkstedene og jobbet videre med det hjemme.

”Hvis det er noe veldig fint jeg har tegnet på jobb og som jeg ser at jeg får kjempefint til, så går jeg hjem og så får jeg lyst til å fortsette å jobbe med det hjemme når jeg ikke får tid til å gjøre det på jobben. Da finner jeg frem ark og fargestifter og så lager jeg de samme tingene hjemme”
(Intervju med arbeidstaker).

Mine informanter uttrykker at de har vokst som mennesker siden de har begynt å jobbe her, både kreativt, faglig og sosialt. Deres utsagn samsvarer med tidligere forskning og teori som understreker viktigheten av at også mennesker med utviklingshemming får utviklet sine kreative evner blant annet i forhold til identitet, utvikling og vekst som menneske (Bjørkvold, 1998; Floer og Skudal 2003; Skjørten, 2001; Vygotsky, 1995).

På basis av min utdanning og yrkeserfaring, ser jeg at erfaringene fra dette arbeidsstedet kan videreføres og bli en realitet andre steder.

Til slutt vil jeg nevne funn som dukket opp under observasjon som ikke kan settes under de eksisterende kategorier, men som har med oppgavens problemstilling/ tema å gjøre. Som tidligere nevnt, er stedet gjennomsyret av glede. Mine informanter er mennesker med lett grad av utviklingshemming. I min tilstedeværelse på stedet og uformelle deltagende observasjon observerte jeg også mennesker med multifunksjonshemming som utstrålte glede og en tilstedeværelse jeg ikke har sett før hos mennesker med multifunksjonshemming. Det å være i et skapende miljø med daglige opplevelser i form av inspirasjonskvarteret, preger og styrker tydeligvis hvert enkelt menneske.

Register

Litteraturliste

AAIDD. URL: http://www.aaidd.org/content_104.cfm, lesedato; 18.03.2011).

Artikkel: Trasadsamlingene. URL:

<http://www.stmu.no/default.aspx?subAction=Trastad&Action=Department&Museumsenhet=Galleri&pkMuseumsenhet=18&pkEnhetArtikkel=44&pkDepartment=4>
(Lesedato 08.09.2010).

Bach, E (1970): *Begreppet kreativitet. En gjennomgang av kreativitetsforskningens definisjoner og teorier*. Copenhagen: Nordisk Forlag.

Bach, E (1970): *Om begrepet kreativitet*. Copenhagen: Nordisk Forlag.

Bach, E (1972): *Kreativitet i teori og praksis*. Copenhagen: Nordisk Forlag.

Befring, E (2002): *Forskningsmetode, etikk og statistikk*. Oslo: Det Norske Samlaget.

Beirne- Smith, M, J. R. Patton, Kim. S. H (2006): *Mental Retardation. An introduction to Intellectual Disabilities. Sevent Edition*. New Jersey: Pearson Education.

Bjørkvold, J.R (1998): *Skilpaddens sang*. Oslo: Freidig Forlag.

Bjørkvold, J.R (2005): *Det musiske mennesket*. Oslo: Freidig Forlag.

Borgå, M og T. Melby (1993): *Likeverd – Livskvalitet – Opplæring for ungdom med særlige behov*. Oslo: Gyldendal.

Dalen, M (2004): *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dewey, J (1934): *Art as experience*. Usa: Southern Illinois University Press.

Dreier, T (2000): *Kunst med mennesket i sentrum*. Otto Stenersens boktrykkeri

Eichen, P (2000): *Billedspråk- om utviklingshemmede og billedmediet*. Danmark: Gyldendal Uddannelse.

Eskeland, S og A, Syse (1992): *Psykisk utviklingshemmedes rettstilling*. Oslo: Gyldendal.

Feuerstein, R, P.S, Klein, A, Tannenbaum (1991): *Mediated learning experience (MLE). Theoretical, Psycosocial and learning implications*. England: Freund publishing house.

Fog, J (2005): *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsintervju*. København: Akademisk Forlag.

Gjærum, B (1999): "Den kognitive funksjon ved psykisk utviklingshemming." I: *Kunnskap og ettertanke. Psykisk utviklingshemming som flerfaglig utfordring*. Gjærum, B (red.) Oslo: Universitetsforlaget.

- Gjærum, B og K, Grøsvik (2005): "Psykisk utviklingshemming / mental retardasjon." I: *Hjerne og atferd. Utviklingsforstyrrelser hos barn og ungdom i et nevrobiologisk perspektiv...et skritt videre*. Gjærum, B, og B, Ellertsen (red.) Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Gomnæs, U. T og B, Rognhaug (2008): "Utviklingshemming - mangfold og utviklingshemming." I *Spesialpedagogikk*. Befring, E og R Tangen (red.) Oslo: J.W. Cappelens Forlag.
- Haug, S. H (2002): *Stigs bok om kreativitet. Kreativ ABC*. Oslo: Chr Schibsteds forlag.
- Haabesland, A. Å. og R, Vavik (2004): *Kunst og håndverk – hva og hvorfor*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke.
- Horgen, T (2006): *Det nære språket. Språkmiljø for mennesker med funksjonshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Juel, E og T- J Norskog (2005): *Å løpe mot stjernene - Om estetisk dannelse, kreativitet og skapende prosesser*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke.
- Kaufmann, G (2006): *Hva er kreativitet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kunnskapsløftet; Prinsipp for opplæringen i kunnskapsløftet; URL: <http://www.udir.no/Larep:laner/Prinsipp-for-opplaringa/?p=4> (Lesedato 02.11.11)
- Kvale, S (2007): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Lindqvist, G (2006): *Lekens muligheter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova, 2007) URL: <http://www.lovdato.no/all/nl-19980717-061.html> (Lesedato 05.08.2007)
- Lorentzen, P (2005): *Fra tilskuer til deltaker. Samhandling og kommunikasjon med voksne utviklingshemmede*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NESH (2006): *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*, De nasjonale forskningsetiske komiteer.
- Norskog, T-J (2001): *Estetikkenes betydning for menneskets kreative skapende virksomhet*. Hovedoppgave i pedagogikk hovedfag. Universitetet i Oslo.
- Oppdal, L. R og B, Rognhaug (2004): "Utviklingshemming." I: *Spesialpedagogikk*. Befring, E og R, Tangen (red.) Oslo: J.W. Cappelens Forlag.
- Rand, G (1981): *Ulike teoretikers syn på kreativitet*. Rapport nr 7, Universitetet i Oslo: Pedagogisk forskningsinstitutt.
- Rapport: Floer, K og T. M, Skudal (Skriftserie 2003/3) *Kunstutdanning for mennesker med utviklings hemming*. Høgskolen i Harstad.
- Rapport: Jakobsen, T (2007): *Vi vil, vi vil, men får vi det til? Levekår, tjenestetilbud og rettsikkerhet for personer med utviklingshemming*. Oslo: Sosial og helsedirektoratet. Rehabilitering og sjeldne funksjonshemminger.

- Skjørten, M. D (1981): *Ikke bare ord. Behov for nonverbalt samspill med hovedvekt på fri bevegelse-dans*. Hovedfagsoppgave. Statens spesiallærerhøgskole, Bærum
- Skjørten, M. D (2001): "Cultural activities as a tool for interaction, communication and inclusion." I: *Education- special needs education, an introduction*. Johnsen, B.H, og M. D, Skjørten (red.) Oslo: Unipub forlag.
- Skram, D (2007): *Lek og læring i samspel. Pedagogisk arbeid i småskulen*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Stortingsmelding nr.30 (2003-2004): *Kultur for læring*. Oslo: Det kongelige utdannings - og forskningsdepartement.
- Stortingsmelding nr.16 (2006-2007): – *og ingen stod igjen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Vedeler, L (2000): *Observasjonsforskning i pedagogiske fag. En innføring i bruk av metoder*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tidemand- Andersen, C (2008): "Elever med utviklingshemming." I: *Innføring i spesialpedagogikk*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Vygotsky, L. S (1995): *Fantasi og kreativitet I barndomen*. Gøteborg: Bokforlaget Daidalos.
- Wormnæs, O (2006): *Spesialpedagogikk. SPED 4010 Vitenskapsteori, forskningsmetode og statistikk*. Master. Blandingskompendium. Oslo: Institutt for spesialpedagogikk. UIO.

Vedlegg

Vedlegg 1.

Laila Oline Semb

Tlf xxxxxxxx

Jeg er student ved institutt for spesialpedagogikk ved universitetet i Oslo. Jeg er fra tidligere utdannet faglærer i forming. Jeg valgte i fjor fordypning utviklingshemming som første år av Masterstudiet. Når jeg skulle velge emne for min masteroppgave, falt det naturlig å velge tema, betydningen av skapende arbeid, kunst og kreative prosesser for mennesker med utviklingshemming. Tittelen på oppgaven blir; *Når jeg skaper, skapes jeg*. Min problemstilling er; **Hvordan kan kreative prosesser og skapende aktiviteter være med å fremme læring, vekst og utvikling hos voksne mennesker med utviklingshemming?**

Min hypotese er at gjennom å uttrykke seg gjennom kreative uttrykksformer som visuell kunst, får mennesker med utviklingshemming styrket sin identitetsfølelse og uttrykksevne. Jeg ønsker derfor å få høre gjennom deres egne fortellinger hva det gjør med dem og hvilke betydning dette har i forhold til deres personlige vekst (økt kommunikasjon) og utvikling (identitet, hele mennesket).

Formålet med undersøkelsen er å sette søkelyset på viktigheten av at mennesker med utviklingshemming får utviklet sine kreative evner og kunstnerlige talenter på linje med mennesker uten utviklingshemming. I denne oppgaven ønsker jeg å fokusere på voksne mennesker med utviklingshemming som er i en inkluderende arbeidsdrift og finne de gode eksempler på kunstarbeidsplasser.

På Deres arbeidssted har dere laget et miljø der folk kan bruke sine skapende evner og hvert ledd er viktig. I min oppgave ønsker jeg å finne ut hva det gjør med hele mennesket å kunne noe, og ha muligheten til å være med og skape unike uttrykk. Hovedmålet for min oppgave blir å fokusere på uttrykket, skapelsesprosessen, kreativiteten og oppfinnsomheten hos den enkelte.

Jeg ser på Deres arbeidssted som det gode eksempel og ønsker å få høre om de gode historien fra folk som jobber der. Jeg ønsker også å intervju de voksne med utviklingshemming om

hvordan det er å være i slike tilbud, og hva det gjør med deres identitet og selvbevissthet. Jeg ønsker å identifisere gode situasjoner og eksempler som kan spres til eksisterende institusjoner og myndigheter. For å finne ut av dette, ønsker jeg samtaler med leder/ ansatte og intervju med 4-5 brukere ved bedriften. For å få så fylldige og valide data som mulig, hadde det også vært ønskelig om jeg kunne få delta i noen fellesmøter og følge mine informanter på verkstedene. Dette også for at de skal bli bedre kjent med meg og jeg med de i forkant av et intervju. Noen av spørsmålene mine vil gå ut på hvordan de har det og hvordan de trives, hva slags arbeid de utfører og om skapende arbeid og kreativitet har innvirkning på deres hverdag. Ved å delta så kan jeg også få svar på dette.

Jeg vil bruke båndopptaker og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med, og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg, vil alle innsamlede data om deg bli slettet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig.

Dersom du vil være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på nummer xxxxxxxx, eller sende e-post til: xxxxxxxxxx Du kan også kontakte min veileder Miriam Donath Skjørten ved institutt for Spesialpedagogikk på tlf: xxxxxxxx. Eller sende e-post til xxxxxxxxxxxxxx

Mitt prosjekt er meldt og godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Hvis dette er uklart, så ta gjerne kontakt.

Jeg håper på positivt svar.

Med vennlig hilsen

Laila Oline Semb.

Vedlegg 2:

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien av kreativitet og skapende arbeid i en inkluderende arbeidsbedrift og ønsker å stille på intervju.

Signatur

Telefonnummer

Vedlegg 3: Intervjuguide til arbeidsleder

Bakrunnsvariabler

Alder?

Utdannelse.

Praksis

Stedets mål og organisering

Kan du fortelle litt om organiseringen av stedet?

Kan du fortelle om hva som er grunnleggende mål for stedet?

Kreativitet/ Å skape

Definisjoner. Å drøfte hva jeg legger til grunn av definisjoner og hva stedet jeg forsker på legger til grunn av definisjoner kan være aktuelt. Spørsmål som hva er kreativitet og kunst er viktig å ha med.

Hva legger du i begrepet kreativitet?

Hva er det å være kreativ?

Hva tenker du på når jeg sier ordet skape?

Fremme kreativitet

Hva fremmer kreativiteten her?

Hemme kreativitet

Hva kan hemme kreativitet?

Fortell om hvordan dere jobber her med å skape nye ting og ideer?

Hva syns du om å skape ting sammen med andre?

Hva gjør det med deg som menneske?

Hva gir det deg?

Hva betyr det for arbeidstakerne og kunne skape?

Hva tenker du rundt det at arbeidstakerne er med på å skape i fellesskap?

Hvordan opplever du hva arbeidstakerne syns om å skape ting sammen med andre?

Driften er preget av fleksibilitet og at alle rullerer på de ulike verksted. Hva gjør det med et menneske å være på en så fleksibel arbeidsplass?

Hvordan jobber dere med at alle skal få utvikle sine kreative evner?

Opplever du at kreativitet er smittbart?

Hvilken betydning mener du det har for mennesker med utviklingshemming å kunne få uttrykke seg gjennom kreative aktiviteter?

Hvordan kan bruk av kunst og det å være i et kreativt miljø være med å favne hele mennesket og bidra til vekst og utvikling hos den enkelte?

Hva mener du det gjør med den enkelte arbeidstaker å kunne være i et kreativt miljø og i en skapende og kreativ prosess?

I forhold til identitet

Å få nye opplevelser

Som uttrykksmiddel Som et middel for selvrealisering og mestring

Som et middel til å dekke og vekke sosiale behov. Sosial kompetanse

Som et middel for å støtte, bygge opp for og motivere for annen læring og trening

Vet du om arbeidstakerne tar med seg jobb hjem og driver med kreative aktiviteter på fritiden?

Hva legger du i begrepet kunst?

Mener du at alle som er arbeidstakere her på stedet kan kalle seg kunstnere?

Kan du fortelle hva som er det beste med dette stedet?

Mennesker med utviklingshemming kan ofte bli stereotyp i sine uttrykksmåter når de jobber med uttrykksmidler som bilde og kunst og håndverk hvis de ikke får veiledning og hjelp til å utvikle seg videre.

På hvilken måte jobbes det her for at alle får utvikle seg faglig?

Lar dette seg kombinere med at mye av arbeidet her er produksjonsrettet?

Når jobber dere kreativt, og hvilket verksted er det mest kreative?

Når er det produksjon?

Opplevelse/ Å leke/ sanse

Kaufmann(2006;73) ”Lekenhet er da også noe som karakteriserer kreative personer, og vi ser lett hvilken funksjon dette kan ha. Å leke er å utforske ting, og det er nødvendig (for) å finne fram til nye ideer”

Leker dere her?

Kan du fortelle litt om inspirasjonskvarteret dere har hver dag?

Hvorfor har dere det?

Hva gir det deg?

Hva gir det arbeidstakerne og hva gjør det med arbeidstakerne å delta på dette hver dag?

Hva er det du blir mest inspirert av? Å se, høre føle. mm

Selvrealisering/ mestring/ læring/ sosial kompetanse

Det er ikke nok å bare kunne noe, men kunne mer og mer. Vi må selv skjønne at vi har gjort det bedre

Tror du at arbeidstakere opplever at har lært mer etter de har kommet hit? I forhold til hva?

Hvordan er det å kunne noe? for arbeidstakerne her

På dette stedet er alt er gjennomsyret av improvisasjon og fleksibilitet. Arbeidsledere får hele tiden utfordret sin kreativitet. Bedriften har følgende ideologi: Verdibasert, Kjærlighet, ansvar og kreativitet. Tidligere var også Respekt og trygghet med, men det hører naturlig hjemme under kreativitet.

Hvordan tester finner dere ut dette.?

På hvilken måte kan dere måle/ finne ut at brukere på stedet får utviklet sin identitet og selvbevissthet gjennom å skape?

Hva gir du?

Har du opplevd at arbeidstakerne har forandret seg som person siden de begynte å jobbe her?

På hvilke måter har de forandret seg?

Kan du fortelle hva som er det beste med dette stedet?

Hva gir dette arbeidet deg?

Vedlegg 4: Intervjuguide til arbeidstakere

Bakgrunnsvariabler

Alder?

Hvor har du gått på skole før?

Hvis du har jobbet før du begynte her, hvor jobbet du før?

Hva var det som gjorde at du søkte deg hit?

Følgende spørsmål kan gi svar på om det som skjer på stedet har betydning for resten av fritiden deres. Jeg vil få svar på om det gir ringvirkninger:

Hva er dine interesser?

Hva gjør du på fritiden?

Hva gjør dere i ferien?

Hvordan liker du ha det hjemme hos deg selv. Hvilke farger liker du og omgi deg med?

Kreativitet/ Å skape

Vet du hva kreativitet betyr?

Vet du hva å skape betyr?

Vet du hva kunst betyr?

Hva er det å være kreativ?

Syns du selv at du jobber kreativt her? / Opplever du at du gjør noe kreativt?

Hva betyr det for deg og kunne skape?

Fremme kreativitet

Når du er med å lage ting her, hva er det som gjør at det er lett å være kreativ, å lage ting?

Hemme kreativitet

Kan du fortelle når det er vanskelig å være kreativ og finne på nye ting?

Proessen

Dere er med på hele prosessen fra å finne tema til å lage produkter sammen og helt til det blir lagt ferdig fram i butikken.

Fortell om hvordan dere jobber her med å skape nye ting og ideer?

Inspirasjon

Leker dere her?

Kan du fortelle litt om inspirasjonskvarteret dere har hver dag?

Hvorfor har dere inspirasjonskvarteret?

Hva gir inspirasjonskvarteret deg? (Gir fellessamlingen deg nye ideer til å skape nytt?)

Hva er det du blir mest inspirert av? Å se. Høre eller føle? (Å se bilder eller høre musikk for eksempel)

Betydningen av kreative aktiviteter

Selvrealisering/ mestring/ læring/ sosial kompetanse/ gjensidighet

Hvilket verksted liker du best å være på her?

Hvorfor liker du best å være der?

Har du lært noe?

Hva har du lært? Hva lærer du her?

Hvordan er det å kunne noe?

Hva er det beste med å jobbe her?

Hva syns du om å skape ting sammen med andre?

Hva gjør det med deg som menneske?

Hva gir det deg?

Tror du du gir noe? Hva gir du?

Har du opplevd at du har forandret deg og utviklet deg som person siden du begynte å jobbe her?

I tilfelle ja, kan du fortelle litt hva som har vært med på å forandre deg?